



## Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (ceturtnā palāta)

2013. gada 19. septembrī\*

Vispārējās tiesas sprieduma lietā T-268/11 P pārskatīšana — Civildienests — Komisijas lēmums, ar kuru atteikts pārcelt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kuru ierēdnis atsauces laikposmā nav varējis izmantot ilglaicīgas slimības atvaļinājuma dēļ — Eiropas Savienības Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punkts — Šo Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. pants — Direktīva 2003/88/EK — 7. pants — Tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu — Savienības sociālo tiesību princips — Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts — Savienības tiesību vienotības un konsekvences apdraudējums

Lietā C-579/12 RX-II

par prasību atbilstoši LESD 256. panta 2. punkta otrajai daļai pārskatīt Eiropas Savienības Vispārējās tiesas 2012. gada 8. novembra spriedumu lietā T-268/11 P Komisija/*Strack*, kas pasludināts tiesvedībā

### Eiropas Komisija

pret

**Guido Strack**, bijušais Eiropas Komisijas ierēdnis ar dzīvesvietu Ķelnē (Vācija).

TIESA (ceturtnā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], tiesneši J. Malenovskis [*J. Malenovský*], U. Lehmušs [*U. Lohmus*], M. Safjans [*M. Safjan*] un A. Prehala [*A. Prechal*] (referente),

ģenerālvokāte J. Kokote [*J. Kokott*],

sekretārs A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *G. Strack* vārdā — *H. Tettenborn, Rechtsanwalt*,

— Eiropas Komisijas vārdā — *B. Eggers*, kā arī *J. Curall* un *H. Kraemer*, pārstāvji,

— Eiropas Savienības Padomes vārdā — *P. Plaza Garcia*, kā arī *M. Bauer* un *J. Hermann*, pārstāvji,

ņemot vērā Eiropas Savienības Tiesas statūtu 62.a pantu un 62.b panta pirmo daļu,

\* Tiesvedības valoda — vācu.

uzklausījusi ģenerālvokāti,

pasludina šo spriedumu.

### Spriedums

- 1 Šajā tiesvedībā tiek pārskatīts Eiropas Savienības Vispārējās tiesas (apelācijas palāta) 2012. gada 8. novembra spriedums lietā T-268/11 P Komisija/*Strack* (Turpmāk tekstā – “2012. gada 8. novembra spriedums”), ar kuru tā ir atcēlusi Eiropas Savienības Civildienesta tiesas 2011. gada 15. marta spriedumu lietā F-120/07 *Strack*/Komisija, ar kuru tika atcelts Komisijas 2007. gada 15. marta lēmums ierobežot *G. Strack* 2004. gadā neizmantotā atvaļinājuma pārceļamo dienu skaitu līdz 12 dienām (turpmāk tekstā – “apstrīdētais lēmums”).
- 2 Pārskatīšana attiecas uz jautājumu, vai, ņemot vērā Tiesas judikatūru saistībā ar tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu kā Savienības sociālo tiesību principu, kuras ir arī tieši noteiktas Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktā (turpmāk tekstā – “Harta”), un it īpaši paredzētas Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvā 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 9. lpp.), Eiropas Savienības Vispārējās tiesas 2012. gada 8. novembra spriedums apdraud Savienības tiesību vienotību vai konsekveni ar to, kā šī tiesa kā apelācijas tiesa ir interpretējusi:
  - 1.e panta 2. punktu Eiropas Savienības Civildienesta noteikumos (turpmāk tekstā – “Civildienesta noteikumi”) kā tādu, kas neattiecas uz prasībām saistībā ar darba laika organizēšanu, kuras paredzētas Direktīvā 2003/88, un it īpaši uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, un
  - līdz ar to šo noteikumu V pielikuma 4. pantu kā tādu, kas paredz, ka tiesības pārcelt ikgadējo atvaļinājumu, pārsniedzot šajā normā noteikto limitu, var tikt piešķirtas tikai sakarā ar kavēšanos saistībā ar ierēdņa darbību, īstenojot savas funkcijas.

### Atbilstošās tiesību normas

#### *Harta*

- 3 Hartas 31. pantā ar nosaukumu “Godīgi un taisnīgi darba apstākļi” ir noteikts:
  - “1. Ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem.
  - 2. Ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.”

#### *Civildienesta noteikumi*

- 4 1.e panta 2. punktā, kas ir ietverts pirmajā sadaļā ar nosaukumu “Vispārīgi noteikumi”, ir noteikts:
  - “Aktīvā dienestā iesaistītiem ierēdņiem rada darba apstākļus, kas atbilst atbilstošiem veselības un drošības standartiem, kas vismaz ir vienlīdzīgi minimālajām prasībām, ko piemēro saskaņā ar šajās jomās pieņemtajiem pasākumiem atbilstoši līgumiem.”

5 Civildienesta noteikumu 57. panta pirmajā daļā noteikts:

“Ierēdņiem ir tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, kas ir vismaz 24 darba dienas, bet ne vairāk par 30 darba dienām katrā kalendārajā gadā, saskaņā ar noteikumiem, par kuriem [Savienības] iestādes vienojušās pēc apspriedes ar Civildienesta noteikumu komiteju.”

6 Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. pantā paredzēts:

“Ja ierēdnis citu, ar dienesta pienākumu pildīšanu nesaistītu iemeslu dēļ ikgadējo atvaļinājumu nav pilnībā izmantojis līdz kārtējā kalendārā gada beigām, atvaļinājuma laiks, kuru var pārcelt uz nākamo gadu, nedrīkst pārsniegt [12] dienas.

Ja ierēdnis, dienestu atstājot, nav pilnībā izmantojis visu savu ikgadējo atvaļinājumu, viņam dienesta atstāšanas brīdī par katru viņam pienākošos atvaļinājuma dienu izmaksā kompensāciju, kas vienāda ar vienu trīsdesmito daļu no viņa ikmēneša atalgojuma.

[..].”

*Direktīva 2003/88*

7 Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 1. pantu, kura nosaukums ir “Mērķis un darbības [piemērošanas] joma”:

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

2. Šī direktīva attiecas uz:

a) obligātiem [minimāliem] [..] ikgadējiem atpūtas laikposmiem [atvaļinājumiem] [..]

[..].”

8 Minētās direktīvas 7. pantā ir noteikts:

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

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

### **Pārskatāmās lietas priekšvēsture**

*Tiesvedības rašanās fakti*

9 *G. Strack* ir bijušais Eiropas Komisijas ierēdnis. No 2004. gada 1. marta līdz 2005. gada 1. aprīlim, kad viņš pensionējās invaliditātes dēļ, viņš bija slimības atvaļinājumā.

10 2004. gada 27. decembrī *G. Strack* lūdza pārcelt uz 2005. gadu 38,5 atvaļinājuma dienas, ko viņš nebija izmantojis 2004. gadā, norādot, ka viņš šīs atvaļinājuma dienas nevarēja izmantot tieši savas arodslimības dēļ. Šis lūgums tika noraidīts ar 2005. gada 30. maija lēmumu attiecībā uz 26,5 dienām, kas pārsniedza 12 dienas, kuras tika pilntiesīgi pārceltas saskaņā ar Civildienesta noteikumu

V pielikuma 4. pantu. Izskatot sūdzību, šis lēmums tika apstiprināts ar 2005. gada 25. oktobra lēmumu, kurā tomēr tika sniegta iespēja vēlāk iesniegt jaunu lūgumu pārceļt atlikušās 2004. gada atvaļinājuma dienas, ja ieinteresētās personas slimība tiek atzīta par arodslimību.

- 11 2006. gada 22. novembrī *G. Strack* iesniedza šādu jaunu lūgumu par pārceļšanu, kas tika noraidīts ar apstrīdēto lēmumu.

*Iepriekš minētais spriedums lietā Strack/Komisija*

- 12 2007. gada 22. oktobrī *G. Strack* cēla prasību Civildienesta tiesā, lūdzot atcelt apstrīdēto lēmumu, jo tajā tika atļauts pārceļt tikai 12 dienas no 2004. gadā neizmantotā ikgadējā atvaļinājuma dienu skaita un par tādu pašu proporciju tika samazināta kompensācijas summa par neizmantotā atvaļinājuma dienām, kas viņam tika izmaksāta darba tiesisko attiecību pārtraukšanas brīdī.
- 13 Savas prasības pamatojumam *G. Strack* norādīja vienīgo pamatu par Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. panta pirmās un otrās daļas pārkāpumu. Tiesas sēdē viņš turklāt atsauca uz 2009. gada 20. janvāra spriedumu apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06 *Schultz-Hoff* u.c., kuru tikmēr bija pasludinājusi Tiesa.
- 14 Iepriekš minētā sprieduma lietā *Strack/Komisija* 55.–58. punktā Civildienesta tiesa vispirms nosprieda, ka no Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punkta izriet, ka Komisijas pienākums, piemērojot un interpretējot Civildienesta normas par ikgadējo atvaļinājumu, un it īpaši Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. panta pirmo un otro daļu, ir nodrošināt, ka tiek ievērotas minimālās prasības darba apstākļu jomā, ievērojot veselības un drošības normas, kuras ietver Direktīva 2003/88, un it īpaši tās 7. pants par tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.
- 15 Vēl no minētā sprieduma 59.–69. punkta izriet, ka Civildienesta tiesa konstatēja, pirmkārt, ka gandrīz visu 2004. gadu *G. Strack* veselības stāvokļa dēļ nevarēja izmantot savas tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Otrkārt, tā, šajā sakarā atsaucoties it īpaši uz iepriekš minētā sprieduma lietā *Schultz-Hoff* u.c. 22., 23., 25., 41., 45., 50. un 61. punktu, uzskatīja, ka no Direktīvas 2003/88 7. panta izriet, ka tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu – tiesības, kas turklāt veido Savienības sociālo tiesību principu, kurš ir īpaši svarīgs un kam ir veltīts arī Hartas 31. panta 2. punkts, – nozīmē, ka *G. Strack* nevarēja šajā gadījumā liegt iespēju saņemt finansiālu kompensāciju par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu.
- 16 Visbeidzot, iepriekš minētā sprieduma lietā *Strack/Komisija* 70.–78. punktā Civildienesta tiesa būtībā nosprieda, ka Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. panta pirmajā daļā netiek regulēts jautājums, vai jāpārceļ ikgadējā atvaļinājuma dienas, kuras ierēdnis nav varējis izmantot no viņa gribas neatkarīgu iemeslu dēļ, piemēram, medicīnisku iemeslu dēļ. Šī tiesa uzskatīja, ka šajā sakarā minimālās drošības un veselības prasības, kas minētas Civildienesta noteikumu 1.e pantā, un it īpaši Direktīvas 2003/88 7. panta normas, papildina Civildienesta noteikumu normas par atvaļinājumiem un ka Tiesas sniegtā šī 7. panta interpretācija iepriekš minētajā spriedumā lietā *Schultz-Hoff* u.c. būtu jāpiemēro šajā gadījumā, vienlaicīgi piemērojot arī Civildienesta noteikumu 1.e un 57. pantu.
- 17 Attiecīgi Civildienesta tiesa šī sprieduma 79. punktā secināja, ka šīs lietas apstākļos Komisija, piemērojot Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. panta pirmo daļu, konkrētajā gadījumā atteikdamās pārceļt prasītāja ilgstoša slimības atvaļinājuma dēļ neizmantotās ikgadējā atvaļinājuma dienas, kas pārsniedz 12 dienas, nav ievērojusi minētās normas piemērošanas jomu. Tā rezultātā tā apstrīdēto lēmumu atcēla.

2012. gada 8. novembra spriedums

- 18 Saņēmusi Komisijas apelācijas sūdzību par iepriekš minēto spriedumu lietā *Strack/Komisija*, Vispārējā tiesa 2012. gada 8. novembra spriedumā vispirms noraidīja šīs apelācijas sūdzības trešo pamatu, kas balstīts uz it kā pieļauto procesuālo pārkāpumu.
- 19 Tad Vispārējā tiesa apmierināja pirmo pamatu un otrā pamata pirmo daļu, kas attiecīgi balstīti uz Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. panta un to 1.e panta 2. punkta pārkāpumu, minētā sprieduma 38.–56. punktā nospriežot šādi:
- “38. [...] [Civildienesta tiesa] uzskatīja, ka Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punkts [...] pieprasa, lai šajos noteikumos paredzētās normas attiecībā uz darba laika organizāciju, un it īpaši attiecībā uz ikgadējo atvaļinājumu, atbilstu vai vismaz būtu tādas pašas kā Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā noteiktās minimālās prasības, kā tās interpretē Tiesas judikatūrā, un it īpaši iepriekš minētajā spriedumā lietā *Schultz-Hoff* u.c.
- [..]
- 40 Tomēr jānorāda, ka direktīvas ir adresētas dalībvalstīm, un nevis Savienības iestādēm. Direktīvas 2003/88 normas līdz ar to nevar uzskatīt par tādām, ar ko nosaka pienākumus iestādēm to attiecībās ar savu personālu [...]
- [..]
- 42 Tomēr apstākļi, ka direktīva pati par sevi nav saistoša iestādēm un ka ar to nevar attaisnot iebildi par Civildienesta noteikumu normas prettiesiskumu, nevar izslēgt to, ka šajā direktīvā noteiktās normas vai principus var norādīt attiecībā pret iestādēm, ja tie paši ir tikai [EK] Līguma pamatnormu, kas šīm iestādēm ir tieši saistošas, konkrēta izpausme (šajā ziņā skat. Tiesas 2003. gada 9. septembra spriedumu lietā *C-25/02 Rinke, Recueil*, I-8349. lpp., 25.–28. punkts [...]).
- 43 Tāpat direktīva var būt saistoša iestādei, ja iestāde, īstenojot savu organizatorisku autonomiju un ievērojot Civildienesta noteikumos paredzētās robežas, plāno izpildīt kādu konkrētu direktīvā noteikto pienākumu, vai arī tad, ja pašā vispārpiemērojamajā iekšējā tiesību aktā ir tieša norāde uz pasākumiem, ko noteicis Savienības likumdevējs Līgumu piemērošanai ([Civildienesta tiesas] spriedums lietā *F-65/07 Aayhan* u.c./Parlaments (Krājums-CDL, I-A-1-1054. un II-A-1-567. lpp.), 116. punkts).
- [..]
- 45 Tomēr iepriekš minētie izņēmumi, saskaņā ar kuriem direktīvas normas nevar būt iestādei tieši saistošas konkrētos apstākļos [...], nav piemērojami šajā lietā.
- 46 Šajā sakarā ir jānorāda, pirmkārt, [...] ka Direktīvas 2003/88 7. pantā noteiktās tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu atbilstoši pastāvīgajai judikatūrai ir jāsaprot kā īpaši svarīgs Savienības sociālo tiesību princips, no kura nevar atkāpties un kuru valsts kompetentās iestādes var izpildīt tikai pašā šajā direktīvā skaidri noteiktās robežās (skat. Tiesas 2012. gada 24. janvāra spriedumu lietā *C-282/10 Dominguez*, 16. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 47 Otrkārt, jānorāda, ka tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir skaidri noteiktas [Hartas] 31. panta 2. punktā, kuram LES 6. panta 1. punktā [...] ir atzīta tādu pati juridiskā vērtība kā Līgumiem (šajā ziņā skat. Tiesas 2011. gada 22. novembra spriedumu lietā *C-214/10 KHS*, Krājums, I-11757. lpp., 37. punkts; 2012. gada 3. maija spriedumu lietā *C-337/10 Neidel*, 40. punkts, un 2012. gada 21. jūnija spriedumu lietā *C-78/11 ANGED*, 17. punkts).

- 48 Treškārt, tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu nevar interpretēt šauri (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *ANGED*, 18. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 49 Tomēr, pat pieņemot, ka tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu var uzskatīt par vispārējo tiesību principu tās judikatūras izpratnē, kura ir minēta iepriekš šī sprieduma 42. punktā, kas ir tieši saistošs iestādēm un attiecībā pret kuru var novērtēt kāda tās akta tiesiskumu, katrā ziņā nevar uzskatīt, ka Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. pants liegtu *G. Strack* izmantot šīs tiesības.
- 50 Faktiski šajā pantā ir tikai definēta kārtība, kādā pārceļ un kompensē neizmantotās atvaļinājuma dienas, atļaujot uz nākamo gadu automātiski pārcelt [12] neizmantotās ikgadējā atvaļinājuma dienas un paredzot iespēju pārcelt šo limitu pārsniedzotās dienas tikai tad, ja ikgadējais atvaļinājums nav izmantots ar dienestu saistītu iemeslu dēļ. Tādējādi nevar uzskatīt, ka Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. pantā ir noteikts, ka tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu izmantošana būtu pakļauta kādam nosacījumam, kurš to padara par bezsaturīgu, vai ka tas nav saderīgs ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta sistēmu un mērķi. Turklāt prasība, ka neizmantotā atvaļinājuma pārceļšana un kompensācija jāpakļauj konkrētiem nosacījumiem, šķiet pamatota gan ar nepieciešamību novērst neizmantotā atvaļinājuma neierobežotu sakrāšanos, gan ar Savienības finanšu interešu aizsardzību.
- [..]
- 52 Visbeidzot, jānorāda, ka, ņemot vērā Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punkta tekstu, nevar uzskatīt, ka šis pants atbilstu šī sprieduma 43. punktā norādītajai situācijai, saskaņā ar kuru iestādēm pēc šī panta iekļaušanas Civildienesta noteikumos ir jāizpilda konkrēts Direktīvā 2003/88 noteikts pienākums, vai ka šajā pantā ietvertā atsauce uz minimālajām prasībām, kas piemērojamas saskaņā ar veiktajiem pasākumiem veselības un drošības jomās atbilstoši Līgumiem, norādītu uz šīs direktīvas 7. panta 1. punktu, lai gan šīs pēdējās direktīvas mērķis atšķiras no Civildienesta noteikumu 1.e panta mērķa.
- 53 Pirmkārt, ir svarīgi norādīt, ka Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punktā, kas ir ietverts Civildienesta noteikumu I sadaļas vispārīgos noteikumos, ir atsauce uz aktīvā dienestā esošo ierēdņu darba apstākļu atbilstību “atbilstošiem veselības un drošības standartiem”, kas, šķiet, attiecas uz minimālām tehniskām normām darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzībai viņu darba vietā, ko neregulē ar citām Civildienesta noteikumu normām, nevis uz minimālām drošības un veselības prasībām vispārīgā veidā, kas ietver arī ar Direktīvā 2003/88 minēto darba laika organizāciju saistītās prasības, un it īpaši – ikgadējo atvaļinājumu. Kā norādīja arī Komisija, tik plaša Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punkta interpretācija būtu pretrunā Savienības likumdevēja autonomijai civildienesta jomā, ko regulē LESD 336. pants.
- 54 Otrkārt, Civildienesta noteikumos ir ietvertas īpašas normas par darba laika organizāciju un atvaļinājumiem – to V pielikumā un IV sadaļā. Šajā lietā uzdoto jautājumu par kārtību, kādā pārceļ uz nākamo gadu vai kompensē neizmantotā ikgadējā atvaļinājuma dienas, konkrēti regulē Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. pants. Tā kā šajā noteikumā ir noteikta skaidra un precīza norma, ar ko ierobežo tiesības pārcelt un kompensēt ikgadējā atvaļinājuma neizmantotās dienas, tad nevar – balstoties uz argumentāciju, kas ir pārņemta no iepriekš minētā sprieduma lietā *Schultz-Hoff* u.c., – izmantot Direktīvas 2003/88 noteikumus, pamatojoties uz citu Civildienesta noteikumu normu, kā, piemēram, 1.e pants, kurš ir vispārpiemērojama norma, kas ļauj atkāpties no īpašajām Civildienesta noteikumu normām šajā jomā. Tas radītu Civildienesta noteikumu interpretāciju *contra legem*, kā Civildienesta tiesā uz to pareizi norādīja Komisija.
- 55 No tā izriet, ka Civildienesta tiesa ir nepareizi pamatojusies uz Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punktu, nevis piemērojusi Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. pantu.

- 56 Attiecīgi jāuzskata, ka Civildienesta tiesa ir pieļāvusi divkāršu kļūdu tiesību piemērošanā, piemērojot Direktīvas 2003/88 7. pantu *G. Strack* situācijai uz Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punkta pamata, neskatoties uz Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. pantā ietvertajiem ierobežojumiem un uzskatot, ka šī pēdējā norma nereglamentē šajā lietā uzdoto jautājumu.”
- 20 Iepriekšminētā rezultātā Vispārējā tiesa uzskatīja, ka ir jāatceļ iepriekš minētais spriedums lietā *Strack/Komisija*, turklāt nav jālemj par otrā pamata otro daļu, kurā Komisija apgalvo, ka Civildienesta tiesa, pārkāpjot pienākumu norādīt pamatojumu, neesot pārbaudījusi tās norādīto jautājumu par Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punkta piemērošanas jomu.
- 21 Visbeidzot, lemjot par *G. Strack* prasību pirmajā instancē, Vispārējā tiesa to noraidīja, tostarp 2012. gada 8. novembra sprieduma 65.–67. punktā nolemjot, ka:
- “65 [...] jēdziens “dienesta iemesli”, kas ir izmantots Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. panta pirmajā daļā, ir jāinterpretē kā tāds, kas attiecas uz profesionālo darbību, kas liedz ierēdnim viņam noteikto pienākumu dēļ izmantot ikgadējo atvaļinājumu, uz kuru viņam ir tiesības ([Vispārējās tiesas 2005. gada 9. jūnija spriedums lietā T-80/04, Krājums-CDL, I-A-161. un II-729. lpp.], 29. punkts). Tādējādi, ja jāpiekrīt, ka jēdziens “dienests”, ko izmanto jēdzienā “dienesta iemesli”, norāda uz “administrācijas rīcībā esoša darbinieka darbību”, tad no Civildienesta noteikumu 59. panta 1. punkta pirmās daļas izriet, ka ierēdnis var izmantot slimības atvaļinājumu tikai tad, ja tas “pierāda, ka viņš nespēj veikt savus pienākumus”. No tā izriet, ka, tiklīdz kā ierēdnis izmanto slimības atvaļinājumu, viņam pēc definīcijas nav jāveic savi pienākumi un līdz ar to viņš nav aktīvā dienestā Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. panta pirmās daļas izpratnē (skat. Vispārējās tiesas 2007. gada 29. marta spriedumu lietā T-368/04 *Verheyden/Komisija*, Krājums-CDL, I-A-2-93. un II-A-2-665. lpp., 61. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 66 Faktiski Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. pantā minētie dienesta iemesli ir tādi, kas var liegt ierēdnim izmantot atvaļinājumu, jo viņam ir jāpaliek dienestā, lai pildītu iestādes, kurā viņš strādā, noteiktos pienākumus. Šie iemesli var būt pagaidu vai pastāvīgi, bet tiem noteikti jābūt saistītiem ar darbību iestādes labā. Savukārt slimības atvaļinājums ļauj attaisnot ierēdņa kavējumu pieņemama iemesla dēļ. Ņemot vērā veselības stāvokli, viņam vairs nav jāstrādā iestādes labā. Līdz ar to jēdziens “dienesta iemesli” nav interpretējams tā, lai tas ietvertu darba kavējumu slimības, pat ilglaicīgas slimības, atvaļinājuma dēļ (iepriekš minētais spriedums lietā *Castets/Komisija*, 33. punkts). Ierēdnis slimības atvaļinājuma laikā nevar strādāt iestādes labā, jo tas ir atbrīvots tieši no darba (iepriekš minētais spriedums lietā *Verheyden/Komisija*, 62. un 63. punkts).
- 67 Ņemot vērā īpaši šauro jēdziena “dienesta intereses” interpretāciju iepriekš 65. un 66. punktā minētajā judikatūrā, no tā izriet, ka – pretēji *G. Strack* apgalvotajam – tiesībām pārcelt vairāk nekā [12] ikgadējā atvaļinājuma dienu ir noteikti jāizriet no tāda kavējuma, kas ir saistīts ar ierēdņa darbību, pildot pienākumus, un to nevar izdarīt slimības dēļ, kas to padara par darba nespējīgu, pat pieņemot, ka ir pierādīts, ka šī slimība ir arodslimība.”

## Tiesvedība Tiesā

- 22 Pēc pirmā ģenerāladvokāta ierosinājuma pārskatīt 2012. gada 8. novembra spriedumu Tiesas pārskatīšanas palāta ar 2012. gada 11. decembra lēmumu lietā C-579/12 RX, Komisija/*Strack* (pārskatīšana), kas pieņemts saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas statūtu 62. panta otro daļu un tās Reglamenta 193. panta 4. punktu, nolēma uzsākt šī sprieduma pārskatīšanas procedūru, lai noteiktu, vai tas apdraud Savienības tiesību vienotību vai konsekvenci.
- 23 Šajā lēmumā norādītie jautājumi, kas tiek pārskatīti, ir norādīti šī sprieduma 2. punktā.

## Par pārskatīšanu

- 24 Kā izriet no iepriekš minētā 2012. gada 11. decembra lēmuma lietā Komisija/*Strack* (pārskatīšana) un no šī sprieduma 2. punkta, Tiesai pēc būtības ir jāpārbauda vispirms, vai, ņemot vērā it īpaši tās judikatūru par tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, Vispārējās tiesas 2012. gada 8. novembra spriedumā izvēlētā Civildienesta noteikumu V pielikuma 1.e panta 2. punkta un V pielikuma 4. panta interpretācijā, iespējams, ir pieļautas kļūdas tiesību piemērošanā.
- 25 Ja tiktu konstatēts, ka 2012. gada 8. novembra spriedumā ir pieļauta kļūda tiesību piemērošanā, tad būtu jāizvērtē, vai ar minēto spriedumu ir apdraudēta Savienības tiesību vienotība vai konsekvence.

*Par Tiesas judikatūru saistībā ar ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienu, kas nav izmantotas ilglaicīga slimības atvaļinājuma dēļ, pārcelšanu*

- 26 Vispirms ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru, kas sākumā ir izveidojusies saistībā ar Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvas 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV L 307, 18. lpp.) 7. pantu un vēlāk – saistībā ar Direktīvas 2003/88 7. pantu, katra darbaņēmēja tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir jāuzskata par ļoti svarīgu Savienības sociālo tiesību pamatprincipu, kurš pašreiz tiek reglamentēts Hartas 31. panta 2. punktā, kuram LES 6. panta 1. punkta pirmajā daļā ir atzīta tāda pati juridiskā vērtība kā Ligumiem (skat. 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā C-173/99 *BECTU, Recueil*, I-4881. lpp., 43. punkts; 2006. gada 6. aprīļa spriedumu lietā C-124/05 *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, Krājums, I-3423. lpp., 28. punkts; iepriekš minēto spriedumu lietā *Schultz-Hoff u.c.*, 22. punkts; 2011. gada 15. septembra spriedumu lietā C-155/10 *Williams u.c.*, Krājums, I-8409. lpp., 17. un 18. punkts; iepriekš minētos spriedumus lietā *KHS*, 37. punkts; lietā *Neidel*, 40. punkts; lietā *ANGED*, 17. punkts, kā arī 2012. gada 8. novembra spriedumu apvienotajās lietās C-229/11 un C-230/11 *Heimann* un *Toltschin*, 22. punkts).
- 27 Saskaņā ar paskaidrojumiem par Hartas 31. pantu, kuri atbilstoši LESD 6. panta 1. punkta trešajai daļai un Hartas 52. panta 7. punktam ir jāņem vērā, to interpretējot, Hartas 31. panta 2. punkts ir pamatots uz Direktīvu 93/104, kā arī uz Eiropas Sociālās hartas, kas ir parakstīta Turīnā 1961. gada 18. oktobrī un pārskatīta Strasbūrā 1996. gada 3. maijā, 2. pantu un [Savienības] Darbaņēmēju sociālo pamattiesību hartas, kas pieņemta Eiropas Padomes sanāksmē Strasbūrā 1989. gada 9. decembrī, 8. punktu.
- 28 Kā izriet no Direktīvas 2003/88 preambulas 1. apsvēruma, tā kodificē Direktīvu 93/104. Direktīvas 2003/88 7. pantā par tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir vārds vārdā atkārtots Direktīvas 93/104 7. panta formulējums.
- 29 Turklāt no Tiesas judikatūras izriet, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nevar interpretēt šauri (iepriekš minētie spriedumi lietā *ANGED*, 18. punkts, kā arī apvienotajās lietās *Heimann* un *Toltschin*, 23. punkts).
- 30 Attiecībā uz situācijām, kurās darbaņēmējs nevar izmantot savas ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas slimības atvaļinājuma dēļ, Tiesa tostarp ir nospriedusi, ka, lai gan 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 pārcelšanas perioda beigās, tomēr ar nosacījumu, ka darbaņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ir bijusi faktiskā iespēja izmantot viņam direktīvā paredzētās tiesības (skat. it īpaši iepriekš minētos spriedumus lietā *Schultz-Hoff u.c.*, 43. punkts, kā arī lietā *KHS*, 26. punkts).



- 31 Šajā sakarā Tiesa ir nospriedusi, ka šis 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 periodam, pat ja darba ņēmējs visu bāzes laikposmu vai tā daļu ir bijis slimības atvaļinājumā un viņa darba nespēja ir ilgusi pat līdz viņa darba attiecību izbeigšanai, kas ir bijis iemesls, kādēļ viņš nav varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu (iepriekš minētais spriedums lietā *Schultz-Hoff* u.c., 52. punkts).
- 32 Pieļaut to, ka aprakstītajos īpašajos apstākļos, kas saistīti ar darba nespēju, valsts tiesību normās, nosakot [maksimālo] pārceļamo dienu skaitu, varētu paredzēt darba ņēmēja tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izbeigšanos pat tad, ja viņam nav bijis faktiskas iespējas izmantot ar šo Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu piešķirtās tiesības, nozīmētu, ka tiek apdraudētas sociālās tiesības, kas katram darba ņēmējam ir paredzētas Direktīvas 2003/88 7. pantā (šajā ziņā skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *BECTU*, 48. un 49. punkts, kā arī lietā *Schultz-Hoff* u.c. 44., 45., 47. un 48. punkts).
- 33 Šajos pašos apstākļos finansiālā kompensācija, uz kuru šim darba ņēmējam ir tiesības, jāaprēķina tā, it kā darba ņēmējs būtu situācijā, kas pielīdzināma situācijai, kādā viņš būtu, ja šīs tiesības viņš būtu izmantojis savu darba attiecību laikā. Tāpat darba ņēmēja parastais atalgojums, kurš ir jā saglabā apmaksātajam ikgadējam atvaļinājumam atbilstošajā atpūtas laikā, arī ir nozīmīgs, aprēķinot finansiālo kompensāciju par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kad beigušās darba attiecības (iepriekš minētie spriedumi lietā *Schultz-Hoff* u.c., 61. un 62. punkts, kā arī apvienotajās lietās *Heimann* un *Toltschin*, 25. punkts). Turklāt tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un tiesības šajā sakarā saņemt kompensāciju ir jāuzskata par vienu tiesību diviem aspektiem (skat. it īpaši iepriekš minēto spriedumu lietā *Schultz-Hoff* u.c., 60. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 34 Tātad saskaņā ar šo iepriekš atgādināto judikatūru nav pieļaujams, ka Savienības tiesībās garantētās darba ņēmēja tiesības uz minimālu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu samazinātos situācijā, kurā darba ņēmējs atsaucis laikposmā nebija varējis izpildīt savu darba veikšanas pienākumu slimības dēļ (iepriekš minētais spriedums apvienotajās lietās *Heimann* un *Toltschin*, 26. punkts).
- 35 Protams, kā to atgādināja Eiropas Savienības Padome un Komisija, Tiesa arī precizēja, ka, ņemot vērā tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu divējādo mērķi, proti, pirmkārt, ļaut darba ņēmējam atpūsties, nevis veikt viņa darba līgumā paredzētos uzdevumus un, otrkārt, izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm, tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kuras ir ieguvis darba ņēmējs, kurš vairākus bāzes laikposmus pēc kārtas ir bijis darba nespējīgs, ir saderīgas ar abiem minētajiem šo tiesību mērķa aspektiem tikai tad, ja pārceļšana nepārsniedz noteiktu laika robežu (iepriekš minētais spriedums lietā *KHS*, 31. un 33. punkts).
- 36 Tomēr Tiesa to ir pietiekami skaidri precizējusi, šajā sakarā norādot tieši apstākli, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir īpaši svarīgs sociālo tiesību princips, kas noteikts Hartas 31. panta 2. punktā, ka, lai ievērotu šīs tiesības, kuru mērķis ir darba ņēmēja aizsardzība, katram pārceļšanas periodam ir jābūt ievērojami ilgākam par atsaucis laikposmu, par kuru tas ir piešķirts (iepriekš minētie spriedumi lietā *KHS*, 37. un 38. punkts, kā arī lietā *Neidel*, 40. un 41. punkts).
- 37 It īpaši Tiesa ir secinājusi, ka pārceļšanas laikposms deviņi mēneši, tā kā tas ir mazāks nekā atsaucis laikposms, ar kuru tas ir saistīts, nav pietiekams (iepriekš minētais spriedums lietā *Neidel*, 42. un 43. punkts), savukārt nospriežot, ka pamatoti ir iespējams uzskatīt, ka ar 15 mēnešus ilgu pārceļšanas periodu tiek ievērots tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķis (iepriekš minētais spriedums lietā *KHS*, 43. punkts).

*Par Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punkta un V pielikuma 4. panta interpretāciju*

- 38 Jāpārbauda, vai, it īpaši ņemot vērā šeit atgādināto Tiesas judikatūru par tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punkta un V pielikuma 4. panta interpretācijā, kuru Vispārējā tiesa ir izvēlējusies 2012. gada 8. novembra spriedumā, ir pieļautas iespējamās kļūdas tiesību piemērošanā.
- 39 Šajā sakarā vispirms jāatgādina, kā izriet no Hartas 51. panta 1. punkta, ka tās normas ir adresētas tostarp Savienības iestādēm, kurām līdz ar to ir pienākums ievērot tajā noteiktās tiesības. Tostarp ir arī tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kā Savienības sociālo tiesību princips, kas ir noteikts Hartas 31. panta 2. punktā, kurš savukārt pamatojas – kā tas ir norādīts šī sprieduma 27. punktā – it īpaši uz Direktīvu 93/104, kuru vēlāk aizvietoja un kodificēja ar Direktīvu 2003/88.
- 40 Tāpat ir svarīgi atgādināt, ka saskaņā ar vispārējo interpretācijas principu Savienības tiesību aktu noteikums, ciktāl iespējams, ir jāinterpretē tā, lai netiktu ietekmēta tā spēkā esamība, un saskaņā ar primārajiem tiesību aktiem kopumā, un it īpaši saskaņā ar Hartas noteikumiem (šajā ziņā skat. it īpaši 2013. gada 31. janvāra spriedumu lietā *C-12/11 McDonagh*, 44. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 41 Tāpēc, tieši ņemot vērā šo interpretācijas principu, jāpārbauda, vai Vispārējā tiesa, iespējams, ir pieļāvusi kļūdas tiesību piemērošanā, interpretējot Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punktu un to V pielikuma 4. pantu.
- 42 Pirmkārt, attiecībā uz Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punktu no 2012. gada 8. novembra sprieduma 52. un 53. punkta izriet, ka Vispārējā tiesa ir uzskatījusi, ka šajā normā ietvertā atsaucē uz minimālajām piemērojamajām prasībām darba apstākļu jomā saskaņā ar veselības un drošības nozarē pieņemtajām normām atbilstoši Līgumiem attiecas tikai uz minimālām tehniskām normām darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzībai to darba vietā, tai neattiecoties uz tādām prasībām darba laika organizācijas jomā, kādas ir ietvertas Direktīvā 2003/88.
- 43 Tomēr šajā sakarā vispirms ir jākonstatē, ka minētā Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punkta formulējumā nekādā veidā neparādās šī Vispārējās tiesas ieviestā atšķirība. Tieši pretēji, atsaucoties uz “minimālajām prasībām, ko piemēro saskaņā ar [...] pieņemtajiem pasākumiem atbilstoši līgumiem”, “veselības un drošības” “jomās” un kas ir saistītas ar darba apstākļiem, šis formulējums attiecas uz tādām normām, kādas ir ietvertas Direktīvā 2003/88, lai gan tās pašas mērķis ir – kā tas izriet no tās 1. panta 1. punkta – noteikt “minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai”, starp kurām ir arī ikgadējā atvaļinājuma minimālie laikposmi.
- 44 Tālāk ir jānorāda, ka Vispārējās tiesas izvēlētajā interpretācijā un nošķiršanā, uz kuru tā pamatojas, nekādā veidā nav ņemtas vērā norādes, kas ir it īpaši 1996. gada 12. novembra sprieduma lietā *C-84/94 (Recueil, I-5755. lpp.)* 36.–39. un 59. punktā, kuros Tiesa nosprieda, ka pasākumi attiecībā uz darba laika organizāciju, kas ir Direktīvas 93/104 priekšmets, it īpaši tie, kas attiecas uz šīs direktīvas 7. pantā paredzēto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, tieši palīdz uzlabot darba ņēmēju drošību un veselību EK līguma 118.a panta izpratnē un ka sociālās likumdošanas attīstība gan valsts, gan starptautiskā līmenī apstiprina to, ka pastāv saikne starp pasākumiem saistībā ar darba laiku, no vienas puses, un darba ņēmēju veselību un drošību, no otras puses. Tādējādi pati Tiesa šajā sakarā minētā sprieduma 15. punktā norādīja, ka šāda jēdzienu “drošība” un “veselība” interpretācija tostarp var pamatoties uz Pasaules Veselības organizācijas (PVO), kuras dalībnieces ir visas [ES] dalībvalstis, konstitūcijas preambulu, kas definē veselību kā kopēju fiziskas, garīgas un sociālas labklājības stāvokli, un nevis kā tikai stāvokli, kad persona nav slima vai vārģa.
- 45 Visbeidzot, jākonstatē, ka Vispārējās tiesas izvēlētajā interpretācijā nav ievērots vispārējais interpretācijas princips, kurš ir atgādināts šī sprieduma 40. punktā.

- 46 Atbilstoši minētajam principam Vispārējā tiesa interpretē Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punktu, kas ļauj nodrošināt šo noteikumu atbilstību tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kā Savienības sociālo tiesību principam, kurš skaidri ir noteikts Hartas 31. panta 2. punktā. Tomēr tam ir vajadzīga šī 1.e panta 2. punkta interpretācija tādā izpratnē, kas ļauj Civildienesta noteikumos integrēt Direktīvas 2003/88 7. panta saturu, jo minimālās aizsardzības norma vajadzības gadījumā var papildināt citas Civildienesta noteikumu normas, kas regulē tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, it īpaši Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. pantu.
- 47 Attiecībā uz iepriekš norādīto jākonstatē, ka Vispārējā tiesa ir pieļāvusi kļūdu tiesību piemērošanā, jo tā pretēji Civildienesta tiesas izdarītajam tās iepriekš minētajā spriedumā lietā *Strack/Komisija* saglabāja spēkā Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punkta interpretāciju, saskaņā ar kuru šajā normā jautājumā par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu esot atsaucē tostarp uz Direktīvas 2003/88 7. pantu.
- 48 Otrkārt, runājot par Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. pantu, Vispārējā tiesa ir uzskatījusi, – kā tas izriet arī tostarp no 2012. gada 8. novembra sprieduma 67. punkta – ka šis pants ir jāinterpretē tādā veidā, ka tas nepieļauj pārcelt vairāk kā 12 ilglaicīgas slimības atvaļinājuma dēļ neizmantotu apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma dienu, attiecībā uz kurām ir paredzēta automātiska pārcelšana.
- 49 Tomēr to darīdama, Vispārējā tiesa ir vienlaikus pieļāvusi kļūdu tiesību piemērošanā.
- 50 Vispirms jānorāda, ka Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. panta redakcijā nav nekādas tiešas atsaucē uz īpašo ierēdņa situāciju, kurš nav varējis izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu atsaucē laikposmā ilglaicīgas slimības atvaļinājuma dēļ.
- 51 Tālāk jānorāda, ka pēc Vispārējās tiesas pieļautās kļūdas tiesību piemērošanā attiecībā uz Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punkta interpretāciju šī tiesa arī nav ņēmusi vērā apstākli, ka no Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. panta vispārējā normatīvā konteksta izriet, ka šo noteikumu citas normas sekas ir tieši tādas, ka no Direktīvas 2003/88 7. panta izrietošās prasības par tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir Civildienesta noteikumu neatņemama daļa kā minimālās prasības, kuras ir jāpiemēro ierēdņiem papildu kārtā un ar atrunu, ka Civildienesta noteikumos nav tiem labvēlīgāku normu.
- 52 Visbeidzot, jānorāda, ka Vispārējā tiesa šajos apstākļos nav ievērojusi vispārējo interpretācijas principu, kurš ir atgādināts šī sprieduma 40. punktā. Faktiski tā vietā, lai izmantotu Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. panta interpretāciju, kurā tas tiktu aplūkots kopā ar šo noteikumu 1.e panta 2. punktu, kas ļautu nodrošināt šo Civildienesta noteikumu saderību ar tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kā Savienības sociālo tiesību principam, kas turklāt ir noteikts Hartas 31. panta 2. punktā, un it īpaši Direktīvas 2003/88 7. pantā, Vispārējā tiesa ir izvēlējusies tādu šī 4. panta interpretāciju, kas neļauj nodrošināt šo saderību un turklāt ko tā pati 2012. gada 8. novembra sprieduma 67. punktā atzīst par “īpaši šauru”.
- 53 Šajā sakarā jākonstatē, ka, pieļaujot dažādas kļūdas tiesību piemērošanā, Vispārējā tiesa 2012. gada 8. novembra sprieduma 49.–51. punktā ir nospriedusi, ka tās izvēlētā Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. panta interpretācija šajā spriedumā neizraisa to, ka netiek ievērotas šīs tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.
- 54 Kā izriet no šī sprieduma 30.–37. punktā atgādinātās judikatūras, tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu būtiskā satura ievērošana tostarp nozīmē, ka jebkurš darba ņēmējs, kuram ir bijusi liegta iespēja ilglaicīgas slimības atvaļinājuma dēļ izmantot šīs tiesības, var pārcelt šīs tiesības [uz nākamo gadu], tās nesamazinot, un, ja tiek pārceltas neizmantotās dienas, kuru daudzums būtiski pārsniedz atsaucē perioda ilgumu, par kuru šīs tiesības ir piešķirtas, tad nepieļaujot, ka apsvērumi par nepieciešamību novērst neizmantotā atvaļinājuma dienu neierobežotu sakrāšanos, uz ko Vispārējā tiesa atsaucas 2012. gada 8. novembra sprieduma 50. punktā, tam varētu radīt šķērslī.

- 55 Runājot par apsvērumiem saistībā ar nepieciešamību aizsargāt Savienības finanšu intereses, kas ir minēti arī šajā 50. punktā, pietiek norādīt, ka šādus apsvērumus nekādā ziņā nevar norādīt, lai attaisnotu kaitējumu šīm tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.
- 56 No visa iepriekš minētā izriet, ka Vispārējai tiesai vajadzēja, tāpat kā to izdarīja Civildienesta tiesa savā iepriekš minētajā spriedumā lietā *Strack/Komisija*, interpretēt Civildienesta noteikumu V pielikuma 4. pantu tādā veidā, ka tas neattiecas uz jautājumu par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma, kuru ierēdnis nav varējis izmantot atsaucēs laikposmā ilglaicīgas slimības atvaļinājuma dēļ, pārcelšanu, jo šajā sakarā no Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punkta – un šajā gadījumā arī no Direktīvas 2003/88 7. panta – izrietošās prasības ir jāņem vērā kā minimālās prasības, ko piemēro ar atrunu, ka Civildienesta noteikumos nav labvēlīgāku normu.

*Par apdraudējuma Savienības tiesību vienotībai un konsekvencei esamību*

- 57 2012. gada 8. novembra spriedumā pieļautās kļūdas tiesību piemērošanā, kuras ir norādītas šī sprieduma 47.–56. punktā, apdraud Savienības tiesību vienotību un konsekvenci.
- 58 Interpretējot Civildienesta noteikumu normas sevis izvēlētajā veidā, proti, neuzskatot katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu par Savienības sociālo tiesību principu, kurš ir noteikts Hartas 31. panta 2. punktā un skaidri minēts Direktīvas 2003/88 7. pantā, un kā tas ir interpretēts Tiesas judikatūrā, Vispārējā tiesa ir it īpaši apdraudējusi Savienības tiesību vienotību, jo tādai normai, kāda ir iepriekš minētā Hartas norma, atbilstoši LES 6. panta 1. punkta pirmajai daļai ir Līgumu normām līdzvērtīga juridiska vērtība un tās ievērošana Savienības likumdevējam ir obligāta, pieņemot gan tādu tiesību aktu kā Civildienesta noteikumi, kas pamatoti uz LESD 336. pantu, gan citus Savienības tiesību aktus atbilstoši likumdošanas pilnvarām, kuras tam ir piešķirtas saskaņā ar citiem Līgumu noteikumiem, turklāt tas ir obligāti jādara arī dalībvalstīm, kad tās īsteno šādus tiesību aktus.
- 59 Turklāt Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punkta interpretācijas kontekstā nospriežot, ka šajā normā ietvertā atsaucē uz minimālām prasībām, kas piemērojamas atbilstoši nolemtajiem pasākumiem Līgumu piemērošanas ietvaros darba ņēmēju darba apstākļu jomā veselības un drošības nozarē, neattiecas uz tādām normām kā tās, kas regulē darba laika organizāciju un kas ir minētas Direktīvā 2003/88, it īpaši saistībā ar ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, Vispārējā tiesa ir apdraudējusi Savienības tiesību konsekvenci. Faktiski, kā izriet no šī sprieduma 44. punktā atgādinātās judikatūras, Tiesa jau ir nospriedusi, ka tādi pasākumi tieši palīdz uzlabot darba ņēmēju veselību un drošību EK līguma 118.a panta izpratnē, un tāpat LESD 137. un 153. panta izpratnē, kuri starplaikā ir aizstājuši EK līguma 118.a pantu, turklāt šajā sakarā uzsverot, ka saikni starp pasākumiem saistībā ar darba ņēmēju darba laiku un veselību, kā arī drošību apstiprina arī sociālās likumdošanas attīstība gan valsts, gan starptautiskajā līmenī.
- 60 Šajos apstākļos jākonstatē, ka 2012. gada 8. novembra spriedums apdraud Savienības tiesību vienotību un konsekvenci, jo Vispārējā tiesa nav ņēmusi vērā tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kā Savienības sociālo tiesību principu – kurš ir noteikts Hartas 31. panta 2. punktā un skaidri minēts Direktīvā 2003/88 –, kā tas interpretēts Tiesas judikatūrā, kā apelācijas tiesai sniedzot šādu interpretāciju:
- Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punktu interpretējot kā tādu, kas neattiecas uz Direktīvā 2003/88 minētajām prasībām saistībā ar darba laika organizāciju, un it īpaši saistībā ar ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, un
  - līdz ar to šo noteikumu V pielikuma 4. pantu interpretējot kā tādu, kas nozīmē, ka tiesības pārcelt ikgadējo atvaļinājumu, pārsniedzot šajā normā noteikto limitu, var tikt piešķirtas tikai sakarā ar kavēšanos saistībā ar ierēdņa darbību, īstenojot savas funkcijas.

## Par sekām, kas izriet no pārskatīšanas

- 61 Tiesas statūtu 62.b panta pirmajā daļā ir paredzēts, ka, ja Tiesa konstatē, ka Vispārējās tiesas lēmums apdraud Savienības tiesību vienotību un konsekveni, tā lietu nodod atkārtotai izskatīšanai Vispārējai tiesai, kam ir saistoši Tiesas konstatētie tiesību jautājumi. Turklāt, nododot lietu, Tiesa var norādīt tās Vispārējās tiesas nolēmuma sekas, kuras attiecībā uz tiesvedībā iesaistītajām pusēm jāuzskata par galīgām. Izņēmuma gadījumā Tiesa, ja, ņemot vērā pārskatīšanas rezultātu, lietas iznākuma pamatā ir konstatētie fakti, uz kuriem pamatots Vispārējās tiesas nolēmums, var pieņemt galīgo lēmumu.
- 62 No minētā izriet, ka Tiesa nevar tikai konstatēt apdraudējumu Kopienu tiesību vienotībai un/vai konsekvencei, nenosakot sekas, kādas izriet no šīs konstatācijas attiecībā uz konkrēto strīdu (2013. gada 28. februāra spriedums lietā *C-334/12 RX-II Arango Jaramillo u.c./EIB* (pārskatīšana), 57. punkts).
- 63 Šajā gadījumā, pirmkārt, šī sprieduma 60. punktā norādītā iemesla dēļ jāatceļ 2012. gada 8. novembra spriedums tiktāl, ciktāl tajā ir apmierināts Komisijas apelācijas sūdzības pirmais pamats un otrā pamata pirmā daļa un tādēļ atcelts iepriekš minētais spriedums lietā *Strack/Komisija*, noraidot *G. Strack* prasību pirmajā instancē.
- 64 Otrkārt, attiecībā uz Komisijas apelācijas sūdzības izskatīšanu vispirms jānorāda, ka tajā norādīto trešo pamatu Vispārējā tiesa noraidīja savā 2012. gada 8. novembra spriedumā un ka šis noraidījums jāuzskata par galīgu, jo šis jautājums netika pārskatīts.
- 65 Tālāk attiecībā uz Komisijas apelācijas sūdzības otrā pamata otro daļu par to, ka Civildienesta tiesa neesot ievērojusi pienākumu norādīt pamatojumu, jo tā nav pārbaudījusi jautājumu par Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punkta piemērošanas jomu, jākonstatē, ka, lai gan Vispārējā tiesa 2012. gada 8. novembra spriedumā šo daļu nepārbaudīja, tās noraidījums ir acīmredzams. Kā izriet it īpaši no iepriekš minētā sprieduma lietā *Strack/Komisija* 55.–57. punkta, Civildienesta tiesa ir skaidri nospriedusi attiecībā uz šo piemērošanas jomu, uzskatot, ka, ņemot vērā pat tās redakciju, šī norma ir jāsaprot kā tāda, kura ietver norādi uz minimālām prasībām drošības un veselības jomā, kas ir piemērojamas saskaņā ar atbilstoši Līgumiem veiktajiem pasākumiem šajās jomās, starp kurām ir arī Direktīvā 2003/88 ietvertās minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizācijas nozarē.
- 66 Visbeidzot, jānorāda, ka, lai gan 2012. gada 8. novembra spriedumā tas nav norādīts, Komisija savas apelācijas sūdzības otrā pamata ietvaros pakārtoti balstījās arī uz apstākli, ka Civildienesta tiesa esot kļūdaini transponējusi un piemērojusi no iepriekš minētās judikatūras spriedumā lietā *Schultz-Hoff u.c.* izrietošās prasības. Komisija arī norāda, ka šī lieta attiecas ne tikai vienīgi uz tiesībām pārcelt ikgadējo atvaļinājumu, bet arī uz par to maksājamo kompensāciju, kuras zaudējumu tā apgalvo nevis attiecībā uz visām tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu, bet tikai attiecībā uz to daļu, un ka tā attiecas ne tikai uz neizmantojamajām [atvaļinājuma] dienām atskaites laikposmā uzreiz pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanās, bet arī uz jau pārceltajām dienām par gadu pirms šī iepriekšējā gada. Turklāt Komisija uzskata, ka Civildienesta tiesa esot ignorējusi to, ka Direktīvas 2003/88 7. pants garantē ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pārcelšanu tikai minimālo četru nedēļu apmērā, kas ir minēts šajā normā.
- 67 Šajā sakarā tomēr ir jānorāda, kā izriet no šī sprieduma 30.–37. punktā atgādinātās Tiesas judikatūras, ka nav nozīmes un nav atbalstāma Komisijas veiktā nošķiršana starp, pirmkārt, tiesībām uz to, ka tiek pārceltas ilglaicīgas slimības atvaļinājuma dēļ neizmantojot ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas un ka tiek izmaksāta ar to saistītā finansiālā kompensācija darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā, un, otrkārt, daļēju un pilnīgu tiesību uz ilglaicīgas slimības dēļ neizmantojot ikgadējā atvaļinājuma anulēšanu.
- 68 Turklāt Civildienesta tiesa pilnīgi pareizi nosprieda iepriekš minētā sprieduma lietā *Strack/Komisija* 77. punktā, ka, kaut arī Savienības likumdevējs ierēdņiem ir noteicis 24 dienu ilgu ikgadējo atvaļinājumu, Tiesas sniegtā Direktīvas 2003/88 7. panta interpretācija iepriekš minētajā spriedumā lietā

*Schultz-Hoff* u.c. – tā kā Civildienesta noteikumos nav citu atbilstošu normu attiecībā uz ilglaicīgas slimības dēļ neizmantotā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pārceļšanu – ir attiecināma uz ikgadējo atvaļinājumu, kas noteikts Civildienesta noteikumos, vienlaikus piemērojot Civildienesta noteikumu 1.e un 57. pantu.

- 69 Ņemot vērā visu iepriekš minēto, un tā kā apdraudējums Savienības tiesību vienotībai un konsekvencei šajā lietā izriet no kļūdainas Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punkta un V pielikuma 4. panta interpretācijas un tā kā pareiza šo normu interpretācija, proti, būtībā tāda, kādu sniedza Civildienesta tiesa savā iepriekš minētajā spriedumā lietā *Strack/Komisija*, nosaka – kā izriet it īpaši no šī sprieduma 47. un 56. punkta –, ka jānoraida Komisijas apelācijas sūdzības pamatojumam norādītie pirmais un otrais pamats un tāpat visa apelācijas sūdzība kopumā, Tiesai ir jātaisa galīgais spriedums šajā lietā, noraidot šo apelācijas sūdzību.

### Par tiesāšanās izdevumiem

- 70 Saskaņā ar Tiesas Reglamenta 195. panta 6. punktu, ja pārskatāmais Vispārējās tiesas nolēmums ir pieņemts saskaņā ar LESD 256. panta 2. punktu, Tiesa lemj par tiesāšanās izdevumiem.
- 71 Nepastāvot īpašām normām par tiesāšanās izdevumu sadali pārskatīšanas procedūras ietvaros, un tā kā Komisijai pēc Vispārējās tiesas 2012. gada 8. novembra sprieduma atcelšanas un tās apelācijas sūdzības, kuru tā bija iesniegusi par iepriekš minēto spriedumu lietā *Strack/Komisija*, galīgas noraidīšanas šīs apelācijas tiesvedības iznākums nav labvēlīgs, šajā gadījumā tai ir jāpiespiež atlīdzināt *G. Strack* tiesāšanās izdevumi gan tiesvedībā Vispārējā tiesā, gan šajā pārskatīšanas procedūrā.
- 72 Padomei, kas iesniedza Tiesai rakstveida apsvērumus par pārskatāmajiem jautājumiem, jāsedz savi ar šo procedūru saistītie tiesāšanās izdevumi pašai.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (ceturtā palāta) nospriež:

- 1) **Eiropas Savienības Vispārējās tiesas (apelācijas palāta) 2012. gada 8. novembra spriedums lietā T-268/11 P Komisija/*Strack* apdraud Savienības tiesību vienotību un konsekvenci ar to, ka Vispārējā tiesa nav ņēmusi vērā tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kā Savienības sociālo tiesību principu – kurš ir noteikts Hartas 31. panta 2. punktā un skaidri minēts Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvā 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem –, kā tas interpretēts Tiesas judikatūrā, kā apelācijas tiesai sniegtot šādu interpretāciju:**
  - Eiropas Savienības Civildienesta noteikumu 1.e panta 2. punktu interpretējot kā tādu, kas neattiecas uz Direktīvā 2003/88 minētajām prasībām saistībā ar darba laika organizāciju, un it īpaši saistībā ar ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, un
  - līdz ar to šo noteikumu V pielikuma 4. pantu interpretējot kā tādu, kas nozīmē, ka tiesības pārceļt ikgadējo atvaļinājumu, pārsniedzot šajā normā noteikto limitu, var tikt piešķirtas tikai sakarā ar kavēšanos saistībā ar ierēdņa darbību, īstenojot savas funkcijas;
- 2) **atcelt minēto Eiropas Savienības Vispārējās tiesas spriedumu;**
- 3) **noraidīt Eiropas Komisijas apelācijas sūdzību par Eiropas Savienības Civildienesta tiesas 2011. gada 15. marta spriedumu lietā F-120/07 *Strack/Komisija*;**
- 4) **Eiropas Komisija atlīdzina *Guido Strack* tiesāšanās izdevumus gan saistībā ar pārskatīšanas procedūru, gan ar tiesvedību Eiropas Savienības Vispārējā tiesā;**

- 5) Eiropas Savienības Padome un Eiropas Komisija savus tiesāšanās izdevumus saistībā ar pārskatīšanas procedūru sedz pašas;
- 6) Eiropas Komisija savus tiesāšanās izdevumus saistībā ar tiesvedību Eiropas Savienības vispārējā tiesā sedz pati.

[Paraksti]