



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (piektā palāta)

2017. gada 29. novembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība – Direktīva 2003/88/EK – Darba laika organizēšana – 7. pants – Atlīdzība par neizmantotu ikgadējo atvaļinājumu, ko izmaksā darba tiesisko attiecību beigās – Valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts pienākums darba ņēmējam izmantot savu ikgadējo atvaļinājumu, lai gan darba samaksa par šo atvaļinājuma laiku nav noteikta

Lietā C-214/16

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* (Apelācijas tiesa (Anglija un Velsa) (Civillietu departaments), Apvienotā Karaliste) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2016. gada 30. martā un kas Tiesā reģistrēts 2016. gada 18. aprīlī, tiesvedībā

Conley King

pret

The Sash Window Workshop Ltd,

Richard Dollar.

TIESA (piektā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs Ž. L. da Krušs Vilasa [*J. L. da Cruz Vilaça*], tiesneši E. Levits (referents), E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], M. Bergere [*M. Berger*] un F. Biltšens [*F. Biltgen*],

ģenerāladvokāts J. Tančevs [*E. Tanchev*],

sekretāre S. Stremholma [*C. Strömholm*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2017. gada 29. marta tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *C. King* vārdā – *C. Gilroy-Scott, solicitor*, kā arī *A. Dashwood, QC*, un *J. Williams, barrister*,
- *The Sash Window Workshop Ltd* un *R. Dollar* vārdā – *M. Pilgerstorfer, barrister*, ko pilnvarojis *J. Potts, solicitor*,
- Apvienotās Karalistes valdības vārdā – *S. Simmons*, pārstāve, kurai palīdz *C. Banner, barrister*,

* Tiesvedības valoda – angļu.

– Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek* un *J. Tomkin*, pārstāvji,
noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2017. gada 8. 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 2003, L 299, 9. lpp.) 7. pantu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp *Conley King* un viņa agrāko darba devēju *The Sash Window Workshop Ltd* un *R. Dollar* (turpmāk tekstā – “*Sash WW*”) par *C. King* lūgumu izmaksāt finansiālu atlīdzību par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu par laikposmu no 1999. līdz 2012. gadam.

Atbilstošās tiesību normas

Starptautiskās darba organizācijas Konvencija Nr. 132

- 3 Starptautiskās darba organizācijas 1970. gada 24. jūnija Konvencijas Nr. 132 par apmaksāto [ikgadējo] atvaļinājumu (pārskatītā redakcija) 9. panta 1. punktā ir paredzēts:
“Šīs konvencijas 8. panta 2. punktā paredzētā apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma nepārtrauktā daļa ir jāpiešķir un jāizmanto vēlākais gadu, bet pārējā apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma daļa vēlākais 18 mēnešu laikā pēc tā gada beigām, kurā iegūtas tiesības uz atvaļinājumu.”
- 4 Minēto konvenciju ir ratificējušas 37 valstis, kuru vidū nav Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotās Karalistes.

Savienības tiesības

- 5 Direktīvas 2003/88 preambulas 6. apsvērumā ir noteikts:
“Jāņem vērā Starptautiskās darba organizācijas principi attiecībā uz darba laika organizēšanu [..].”
- 6 Šīs direktīvas 1. pantā ir definēts tās mērķis un piemērošanas joma. Tas ir formulēts šādi:
“1. Šī direktīva nosaka minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai.
2. Šī direktīva attiecas uz:
a) obligātiem [..] ikgadējiem atpūtas laikposmiem [..]
[..].”

7 Minētās direktīvas 7. pants ir formulēts šādi:

“Gadskārtējais atvaļinājums:

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

8 Šīs pašas direktīvas 17. pantā ir paredzēts, ka dalībvalstis var atkāpties no atsevišķiem tās noteikumiem. Atkāpes nav pieļaujamas attiecībā uz Direktīvas 2003/88 7. pantu.

Apvienotās Karalistes tiesības

9 Direktīva 2003/88 Apvienotās Karalistes tiesībās ir transponēta ar *Working Time Regulations 1998* (1998. gada Darba laika noteikumi), kuros ir izdarīti grozījumi (turpmāk tekstā – “1998. gada noteikumi”).

10 1998. gada noteikumu 13. pantā ir iedibinātas darba ņēmēja tiesības uz ikgadēju atvaļinājumu. Tā 1. punkts ir formulēts šādi:

“[...] darba ņēmējam katru references gadu ir tiesības uz četras nedēļas ilgu ikgadējo atvaļinājumu.”

11 Šo noteikumu 13. panta 9. punktā ir paredzēts:

“Atvaļinājumu, uz ko darba ņēmējam ir tiesības saskaņā ar šo pantu, var sadalīt, ar nosacījumu, ka:

- a) to var izmantot tikai tā references gada laikā, par kuru tas ir piešķirts, un
- b) to nedrīkst aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumu, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas.”

12 Minēto noteikumu 16. pantā ir aplūkotas darba ņēmēja tiesības saņemt atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu. Šī panta 1. punkts ir formulēts šādi:

“Darba ņēmējam ir tiesības uz samaksu par ikvienu ikgadējā atvaļinājuma laikposmu, uz kuru tam ir tiesības saskaņā ar 13. pantu, atbilstoši nedēļas samaksas likmei par katru atvaļinājuma nedēļu.”

13 Šo pašu noteikumu 30. panta 1. punktā darba ņēmējam ir piešķirtas šādas tiesības:

“(1) Darba ņēmējs var iesniegt sūdzību *Employment Tribunal* [(Darba lietu tiesa)], ja viņa darba devējs:

(a) ir atteicies atļaut viņam izmantot jebkādas tiesības, kādas viņam ir saskaņā ar:

(i) [...] 13. panta 1. punktu, [...]

[...] vai

(b) pilnībā vai daļēji nav viņam samaksājis jebkuru summu, kas viņam pienākas saskaņā ar [...] 16. panta 1. punktu.

2. *Employment Tribunal* [(Darba lietu tiesa)] izskata sūdzību saskaņā ar šo pantu tikai tad, ja tā ir iesniegta:

- (a) līdz trīs mēnešu laikposma beigām no datuma, kurā saskaņā ar darba ņēmēja apgalvoto bija jāatļauj izmantot šīs tiesības (vai gadījumā, ja atpūtas laiks vai atvaļinājums ilgst vairāk nekā vienu dienu, tad no datuma, kurā atpūtas laiku vai atvaļinājumu bija jāatļauj sākt), vai – attiecīgā gadījumā – no datuma, kurā bija viņam jāveic samaksa;
- (b) līdz tāda jebkura cita laikposma beigām, ko *Employment Tribunal* [(Darba lietu tiesa)] uzskata par pieņemamu, ja ir konstatēts, ka darba devējs praktiski nevarēja sūdzību iesniegt līdz iepriekš minētā trīs vai – attiecīgā gadījumā – sešu mēnešu laikposma beigām.

[..]”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 14 *C. King* strādāja *Sash WW*, pamatojoties uz “pašnodarbinātā līgumu tikai par komisijas naudu” no 1999. gada 1. jūnija līdz viņa pensionēšanās brīdīm, tas ir, 2012. gada 6. oktobrim. Saskaņā ar šo līgumu *C. King* saņēma vienīgi komisijas naudu. Ja viņš izmantoja ikgadējo atvaļinājumu, tas netika apmaksāts.
- 15 Darba tiesisko attiecību beigās *C. King* prasīja savam darba devējam samaksāt finansiālu atlīdzību par viņa ikgadējiem atvaļinājumiem, ko viņš ir izmantojis, bet kas netika apmaksāti, kā arī tiem, kas netika izmantoti, atbilstoši visam viņa nodarbinātības laikposmam, tas ir, no 1999. gada 1. jūnija līdz 2012. gada 6. oktobrim. *Sash WW* atteicās apmierināt *C. King* lūgumu, pamatojot ar to, ka viņam bija pašnodarbinātas personas statuss.
- 16 *C. King* cēla prasību kompetentajā *Employment Tribunal* (Darba lietu tiesa, Apvienotā Karaliste). Pēdējā minētā ir nošķirusi trīs dažādus ikgadējo atvaļinājumu veidus, attiecībā uz kuriem ir skaidrs, ka neviens no tiem nav apmaksāts:
 - “Atvaļinājuma samaksa Nr. 1”, kas atbilst atvaļinājumam, uz kuru tiesības ir iegūtas, bet kurš nav izmantots datumā, kad izbeidzās darba tiesiskās attiecības pēdējā references gadā (2012–2013);
 - “Atvaļinājuma samaksa Nr. 2”, kas atbilst no 1999. līdz 2012. gadam faktiski izmantotajam atvaļinājumam, par kuru nav saņemta nekāda samaksa;
 - “Atvaļinājuma samaksa Nr. 3”, kas atbilst atvaļinājumam, uz kuru tiesības ir iegūtas, bet kurš nav izmantots visā *C. King* nodarbinātības laikā, tas ir, kopā 24,15 nedēļas.
- 17 Savā nolēmumā *Employment Tribunal* (Darba lietu tiesa) uzskatīja, ka *C. King* ir jākvalificē par “darba ņēmēju” Direktīvas 2003/88 izpratnē un ka viņam ir tiesības saņemt trīs veidu prasīto atlīdzību par apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu.
- 18 *Sash WW* par *Employment Tribunal* (Darba lietu tiesa) spriedumu iesniedza kasācijas sūdzību *Employment Appeal Tribunal* (Darba lietu apelācijas tiesa, Apvienotā Karaliste), kas to apmierināja un nodeva lietu atpakaļ *Employment Tribunal* (Darba lietu tiesa). Par šo nolēmumu *C. King* un *Sash WW* attiecīgi iesniedza apelācijas sūdzību un pretapelācijas sūdzību.
- 19 Iesniedzējtiesā *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* [Apelācijas tiesa (Anglija un Velsa) (Civillietu departaments)] vairs netiek apstrīdēts, ka *C. King* ir “darba ņēmējs” Direktīvas 2003/88 izpratnē un ka viņam ir tiesības uz “atvaļinājuma samaksu Nr. 1. un Nr. 2”.

- 20 Attiecībā uz “atvaļinājuma samaksu Nr. 3” *Sash WW* apgalvo, ka atbilstoši 1998. gada noteikumu 13. panta 9. punkta a) apakšpunktam *C. King* nebija tiesību pārnest ikgadējā atvaļinājuma neizmantotos laikposmus uz jaunu atsaucē gadu. Tā kā netika celta prasība, piemērojot šo noteikumu 30. panta 1. punkta a) apakšpunktu, *C. King* esot zaudējis visas tiesības uz viņa ikgadējo atvaļinājumu, jo prasījums, kura priekšmets ir finansiāla atlīdzība par apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kas nav izmantots attiecīgajos referenču gados, esot noildzis.
- 21 *C. King* savukārt uzskata, ka viņa tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas nav izmantots tādēļ, ka darba devējs to neapmaksāja, tika pārceltas uz sekojošo referenču gadu, neraugoties uz 1998. gada noteikumu 13. panta 9. punkta a) apakšpunkta noteikumiem, pēc tam – no gada uz gadu līdz datumam, kurā darba tiesiskās attiecības tika izbeigtas. *C. King*, atsaucoties uz 2009. gada 20. janvāra spriedumu *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18), apgalvo, ka tiesības uz finansiālas atlīdzības samaksu par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu ir radušās tikai darba tiesisko attiecību beigās un tāpat – ka viņa prasība ir celta termiņā.
- 22 Iesniedzējtiesa, konstatējama, ka Apvienotās Karalistes tiesībās nav atļauts pārcelt ikgadējo atvaļinājumu ārpus referenču laikposma, par kuru šis atvaļinājums ir piešķirts, un vienmēr netiek nodrošinātas tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību, lai atsauktos uz Direktīvas 2003/88 7. panta pārkāpumu, pauž šaubas attiecībā uz to, kā ir jāinterpretē Savienības tiesības, lai atrisinātu lietu, ko tā izskata.
- 23 Šajā ziņā tā it īpaši norāda, ka tāda apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma pārceļšanas vērtējums, kurš nav izmantots darba devēja atteikuma to apmaksāt dēļ, var atšķirties no vērtējuma gadījumā, ja ir runa par ikgadējo atvaļinājumu, ko darba ņēmējs nav izmantojis slimības dēļ. Taču Tiesa ir interpretējusi piemērojamās Savienības tiesību normas vienīgi saistībā ar pēdējo minēto situāciju.
- 24 Šajos apstākļos *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* (Apelācijas tiesa (Anglija un Velsa) (Civillietu departaments)) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Ja ir strīds starp darba ņēmēju un darba devēju par to, vai darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu saskaņā ar Direktīvas [2003/88] 7. pantu, vai ar Savienības tiesību aktiem un it īpaši efektīvas tiesību aizsardzības principu ir saderīgi, ka darba ņēmējam ir jāņem atvaļinājums, pirms šis darba ņēmējs var noskaidrot, vai tas tiks apmaksāts?
- 2) Vai tad, ja darba ņēmējs neizmanto visu vai daļu no ikgadējā atvaļinājuma, uz kuru viņam ir tiesības referenču gadā, apstākļos, kad viņš tā būtu darījis, ja darba devējs neatteiktos maksāt viņam par jebkādu izmantotā atvaļinājuma laiku, darba ņēmējs var apgalvot, ka viņam netiek ļauts īstenot tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu tā, ka šīs tiesības tiek pārceltas, līdz viņam ir iespējas tās izmantot?
- 3) Vai tad, ja šīs tiesības tiek pārceltas, tas var notikt neierobežotu laiku, vai arī pastāv ierobežots laikposms pārceļto tiesību izmantošanai, pēc analogijas ar ierobežojumiem, kas noteikti, ja darba ņēmējs attiecīgajā referenču gadā nevar izmantot tiesības uz atvaļinājumu slimības dēļ?
- 4) Vai tad, ja likumā vai līgumā nav noteikuma, ar ko ir precizēts pārceļšanas periods, tiesai ir pienākums piemērot ierobežojumu pārceļšanas laikposmam, lai nodrošinātu, ka [valsts tiesiskā regulējuma par darba laiku] piemērošana nesagrauza [Direktīvas 2003/88] 7. panta mērķi?
- 5) Apstiprinošas atbildes uz iepriekšējo jautājumu gadījumā, vai 18 mēnešu laikposms pēc referenču gada atvaļinājuma aprēķināšanai beigām, kurā ir uzkrāts atvaļinājums, būtu savienojams ar [Direktīvas 2003/88] 7. pantā paredzētajām tiesībām?”

Par lūgumu atkārtoti sākt mutvārdu procesu

- 25 Pēc ģenerālvokāta secinājumu sniegšanas 2017. gada 8. jūnijā *C. King* ar 2017. gada 19. jūnijā Tiesas kancelejā iesniegtu dokumentu lūdza izdot rīkojumu atkārtoti sākt tiesvedības mutvārdu daļu. Pamatojot šo lūgumu, *C. King* būtībā apgalvo, ka ģenerālvokāta secinājumos ir pārpratumš attiecībā uz darba piedāvājumu, kas viņam esot izdarīts 2008. gadā.
- 26 Šajā ziņā tomēr ir jāatgādina, ka atbilstoši LESD 252. panta otrajai daļai ģenerālvokāts, ievērojot pilnīgu objektivitāti un neatkarību, atklātā tiesas sēdē sniedz pamatotus secinājumus lietās, kurās saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas statūtiem ir vajadzīga ģenerālvokāta piedalīšanās. Tiesai nav saistoši nedz šie secinājumi, nedz pamatojums, uz ko ģenerālvokāts balsta savus secinājumus (spriedums, 2017. gada 22. jūnijs, *Federatie Nederlandse Vakvereniging u.c.*, C-126/16, EU:C:2017:489, 31. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 27 Tādējādi vienas ieinteresētās personas nepieņemšana ģenerālvokāta secinājumiem, lai arī kādus jautājumus viņš būtu aplūkojis šajos secinājumos, pati par sevi nevar būt mutvārdu procesa atkārtotu sākšanu pamatojošs iemesls (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2015. gada 17. septembris, *Mory u.c./Komisija*, C-33/14 P, EU:C:2015:609, 26. punkts).
- 28 Tomēr Tiesas Reglamenta 83. pantā ir paredzēts, ka tā, uzklaušījusi ģenerālvokātu, jebkurā brīdī var izdot rīkojumu par tiesvedības mutvārdu daļas atkārtotu sākšanu, it īpaši, ja tā uzskata, ka nav pietiekami informēta, vai ja kāds lietas dalībnieks pēc šīs daļas pabeigšanas iesniedz ziņas par jaunu faktu, kam var būt izšķiroša ietekme uz Tiesas nolēmumu, vai arī ja lieta ir jāizskata, pamatojoties uz argumentu, kuru lietas dalībnieki vai Eiropas Savienības Tiesas statūtu 23. pantā minētās ieinteresētās personas nav apspriedušas.
- 29 Šajā lietā tā nav. Tiesa, uzklaušījusi ģenerālvokātu, uzskata, ka tās rīcībā ir visi vajadzīgie elementi, lai lemtu.
- 30 Ņemot vērā iepriekš izklāstīto, nav jāizdod rīkojums par tiesvedības mutvārdu daļas atkārtotu sākšanu.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

- 31 Uzdodot pirmo jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2003/88 7. pants, kā arī tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību, kas nostiprinātas Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 47. pantā, ir jāinterpretē tādējādi, ka, ja ir strīds starp darba ņēmēju un viņa darba devēju par to, vai darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu saskaņā ar pirmo no šiem pantiem, tiem ir pretrunā tas, ka darba ņēmējam ir jāņem atvaļinājums, pirms viņš noskaidro, vai viņam ir tiesības uz samaksu par šo atvaļinājumu.
- 32 Šajā ziņā, pirmkārt, ir jāatgādina, kā izriet no paša Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta – normas, no kuras šajā direktīvā nav ļauts atkāpties, – formulējuma, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz vismaz četras nedēļas ilgu apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu. Šīs tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu ir uzskatāmas par īpaši svarīgu Savienības sociālo tiesību principu, kuru īstenot kompetentās valsts iestādes var vienīgi pašā Direktīvā 2003/88 skaidri noteiktās robežās (spriedums, 2016. gada 30. jūnijs, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, 19. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 33 Otrkārt, jāatzīmē, ka tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu ir skaidri ietvertas Hartas, kurai LES 6. panta 1. punktā ir atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem, 31. panta 2. punktā (spriedums, 2011. gada 22. novembris, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 37. punkts).

- 34 Treškārt, no Direktīvas 2003/88 teksta un Tiesas judikatūras izriet, ka, lai gan dalībvalstīm ir jānosaka tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu izmantošanas nosacījumi, tās nedrīkst pašai šo tiesību pastāvēšanai, kuras tieši izriet no šīs direktīvas, piemērot nekādus priekšnosacījumus (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 28. punkts).
- 35 Ceturtkārt, no Tiesas judikatūras izriet arī, ka tiesības uz ikgadēju atvaļinājumu un tiesības tā laikā saņemt samaksu Direktīvā 2003/88 ir aplūkotas kā vienu tiesību divi aspekti. Mērķis prasībai apmaksāt šo atvaļinājumu ir tāds, lai darba ņēmējs šī atvaļinājuma laikā būtu situācijā, kas algas ziņā ir pielīdzināma darba laikposmiem (spriedums, 2014. gada 22. maijs, *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, 17. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 36 No iepriekš izklāstītā izriet, ka sava ikgadējā atvaļinājuma laikā darba ņēmējam ir jāspēj saņemt samaksu, uz kuru viņam ir tiesības atbilstoši Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktam.
- 37 Tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu mērķis ir ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm (it īpaši skat. spriedumus, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 25. punkts, kā arī 2016. gada 30. jūnijs, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, 25. punkts).
- 38 Kā Eiropas Komisija ir norādījusi savos rakstveida apsvērumos, darba ņēmējs, kas saskāries ar apstākļiem, kuri var radīt neskaidrības viņa ikgadējā atvaļinājuma laikā attiecībā uz viņam maksājamo darba samaksu, nespēj pilnībā izmantot minēto atvaļinājumu kā relaksācijas un brīvā laika laikposmu atbilstoši Direktīvas 2003/88 7. pantam.
- 39 Turklāt šādi apstākļi var atturēt darba ņēmēju no viņa ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas. Šajā ziņā jāatzīmē, ka jebkura darba devēja prakse vai bezdarbība, kas potenciāli var atturēt darba ņēmēju no tiesību uz ikgadēju atvaļinājumu izmantošanas, arī ir pretrunā tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu mērķim (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 22. maijs, *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, 23. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 40 Šādos apstākļos, pretēji tam, ko Apvienotā Karaliste izvirza savos rakstveida apsvērumos, tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu ievērošana nevar būt atkarīga no faktiska tās finansiālās situācijas novērtējuma, kādā ir attiecīgais darba ņēmējs brīdī, kad viņš izmanto atvaļinājumu.
- 41 Runājot par tiesību aizsardzības tiesā līdzekļiem, kuriem ir jābūt darba ņēmēja rīcībā strīda ar darba devēju gadījumā, lai aizstāvētu savas tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu atbilstoši Direktīvai 2003/88, tajā neapšaubāmi nav ietverta neviena tiesību norma šajā ziņā. Tomēr nav strīda par to, ka dalībvalstīm šajā kontekstā ir jānodrošina arī Hartas 47. pantā nostiprināto tiesību uz efektīvu tiesību aizsardzību ievērošana (pēc analogijas skat. spriedumu, 2016. gada 15. septembris, *Star Storage* u.c., C-439/14 un C-488/14, EU:C:2016:688, 46. punkts).
- 42 Šajā gadījumā no iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, kas ir paredzētas Direktīvas 2003/88 7. pantā, Apvienotajā Karalistē ir īstenotas ar diviem dažādiem 1998. gada noteikumu pantiem, tas ir, pirmkārt, ar šo noteikumu 13. pantu, kurā ir atzītas tiesības uz ikgadēju atvaļinājuma laikposmu, un, otrkārt, ar minēto noteikumu 16. pantu, kurā ir paredzētas tiesības uz samaksu par šo atvaļinājumu. Pēc tādas pašas loģikas šo pašu noteikumu 30. panta 1. punktā darba ņēmējam ir atzītas tiesības uz diviem dažādiem tiesiskās aizsardzības tiesā līdzekļiem, proti, tas var vērsties tiesā, vai nu lai apstrīdētu viņa darba devēja atteikumu viņam atzīt tiesības uz ikgadēja atvaļinājuma laikposmu, kas viņam izriet no 13. panta, vai arī lai izvirzītu to, ka darba devējs viņam nav samaksājis saskaņā ar minēto 16. pantu par visu šī atvaļinājuma laiku vai tā daļu.
- 43 Attiecībā uz pamatlietu no iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka *Employment Appeal Tribunal* (Darba lietu apelācijas tiesa) veiktā šo tiesību normu interpretācija ir tāda, ka darba ņēmējs, pirmkārt, var atsaukties uz 1998. gada noteikumu 13. pantā paredzēto tiesību uz ikgadēju atvaļinājumu pārkāpumu tikai tad, ja

viņa darba devējs neļauj viņam vispār izmantot atvaļinājuma laikposmu, apmaksātu vai neapmaksātu, un, otrkārt, pamatojoties uz šo noteikumu 16. pantu, var prasīt samaksu tikai par faktiski izmantoto atvaļinājumu.

- 44 Šādas šajā jomā paredzēto valsts tiesību aizsardzības līdzekļu interpretācijas rezultātā situācijā, kad darba devējs piešķir darba ņēmējam tikai neapmaksātu atvaļinājumu, pēdējais minētais nevarētu tiesā atsaukties uz pašām tiesībām izmantot apmaksātu atvaļinājumu. Līdz ar to viņam vispirms būtu jāņem bezalgas atvaļinājums un pēc tam jāceļ prasība par samaksas saņemšanu.
- 45 Šāds rezultāts nav saderīgs ar Direktīvas 2003/88 7. pantu šī sprieduma 36.–40. punktā minēto iemeslu dēļ.
- 46 *A fortiori* attiecībā uz darba ņēmēju tādā situācijā, kādā ir *C. King*, valsts tiesību aizsardzības līdzekļu interpretācija šī sprieduma 43. punktā norādītajā nozīmē šim darba ņēmējam darba tiesisko attiecību beigās padarītu neiespējamu atsaukšanos uz Direktīvas 2003/88 7. panta pārkāpumu saistībā ar neizmantotu apmaksātu atvaļinājumu, kas tam pienācās, lai saņemtu šī panta 2. punktā norādīto atlīdzību. Tādējādi tādām darba ņēmējam, kāds ir prasītājs pamatlietā, tiktu atņemtas tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību.
- 47 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. pants, kā arī tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību, kas nostiprinātas Hartas 47. pantā, ir jāinterpretē tādējādi, ka, ja ir strīds starp darba ņēmēju un viņa darba devēju par to, vai darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu saskaņā ar pirmo no šiem pantiem, tiem pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds ir pamatlietā, saskaņā ar kuru darba ņēmējam ir jāiet atvaļinājumā, pirms viņš noskaidro, vai viņam ir tiesības uz samaksu par šo atvaļinājumu.

Par otro līdz piekto jautājumu

- 48 Uzdodot otro līdz piekto jautājumu, kas ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2003/88 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām darba ņēmējam tiek liegts pārcelt un, vajadzības gadījumā, summēt līdz brīdim, kad beidzas viņa darba tiesiskās attiecības, tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, kas nav izmantotas vairākos secīgos references laikposmos tādēļ, ka darba devējs ir atteicies apmaksāt šo atvaļinājumu.
- 49 Šajā ziņā, lai atbildētu uz uzdotajiem jautājumiem, ir jāatgādina, ka Tiesa, it īpaši tās 2009. gada 20. janvāra spriedumā *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18), jau ir spriedusi par jautājumiem, kas attiecas uz tāda darba ņēmēja tiesībām uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, kurš līdz savu darba tiesisko attiecību beigām nav varējis izmantot savas tiesības uz minēto atvaļinājumu no viņa gribas neatkarīgu iemeslu dēļ un it īpaši – slimības dēļ.
- 50 Šajā gadījumā no savas gribas neatkarīgu iemeslu dēļ *C. King* nav izmantojis savas tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu pirms pensionēšanās. Šajā ziņā ir jāprecizē, ka pat tad, ja ieinteresētā persona noteiktā savu līgumisko attiecību ar savu darba devēju brīdī varēja piekrist atšķirīgam līgumam, kurā būtu paredzētas tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, šādam apstāklim nav nozīmes, sniedzot atbildi uz šiem prejudiciālajiem jautājumiem. Šajā ziņā Tiesai ir jāņem vērā darba tiesiskās attiecības, kādas tās pastāvēja un saglabājās, lai kāds tam būtu bijis iemesls, līdz *C. King* pensionēšanās brīdim, viņam nevarot izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu.

- 51 Tādējādi jāatgādina, pirmkārt, ka Direktīvā 2003/88 nav atļauts dalībvalstīm ne izslēgt tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu rašanos, ne paredzēt, ka tāda darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, kurš ir kavēts izmantot šīs tiesības, izbeidzas references laikposma un/vai valsts tiesībās noteikta pārceļšanas laikposma beigās (spriedums, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 47. un 48. punkts un tajos minētā judikatūra).
- 52 Turklāt no Tiesas judikatūras izriet, ka darba ņēmējam, kas no viņa gribas neatkarīgu iemeslu dēļ nav varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu pirms darba tiesisko attiecību beigām, ir tiesības uz finansiālu atlīdzību saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu. Šīs atlīdzības apmērs ir jāaprēķina tā, it kā darba ņēmējs būtu situācijā, kas pielīdzināma situācijai, kādā viņš būtu bijis, ja šīs tiesības viņš būtu izmantojis savu darba attiecību laikā (spriedums, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 61. punkts).
- 53 Otrkārt, jāatzīmē, ka lietās, uz kurām attiecas Tiesas judikatūra par Direktīvas 2003/88 7. pantu, attiecīgie darba ņēmēji tika kavēti izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, jo viņi bija prombūtnē no darba slimības dēļ.
- 54 Šajos īpašajos apstākļos Tiesa ir nospriedusi, ka, lai arī vairāku secīgu references laikposmu laikā darbnespējīgam darba ņēmējam ir tiesības neierobežoti summēt visas viņa prombūtnes no darba laikā iegūtās tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, šāda neierobežota summēšana vairs neatbilstu pašam tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu mērķim (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2011. gada 22. novembris, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 29. un 30. punkts).
- 55 Tādējādi Tiesa ir nospriedusi, ka īpašos apstākļos, kādos ir darba ņēmējs, kurš ir darbnespējīgs vairākos secīgos references laikposmos, attiecībā ne tikai uz tādu darba ņēmēja aizsardzību, uz kuru ir vēsta Direktīva 2003/88, bet arī uz darba devēja aizsardzību, kurš saskaras ar darba ņēmēja prombūtnes pārāk ievērojamu laikposmu summēšanas risku un ar grūtībām, ko tas varētu nozīmēt darba organizēšanai, šīs direktīvas 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā nav valsts tiesību normas vai prakse, kas ar 15 mēnešu pārceļšanas laikposmu, kuram beidzoties, tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu izbeidzas, ierobežo vairāku secīgu references laikposmu laikā darbnespējīga darba ņēmēja tiesību uz šādu atvaļinājumu summēšanu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2011. gada 22. novembris, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 38., 39. un 44. punkts).
- 56 No minētā izriet, ka, treškārt, ir jāizvērtē, vai tādi apstākļi, kādi ir pamatlietā, ir “īpaši” iepriekšējā punktā minētās judikatūras izpratnē tādējādi, ka, tāpat kā darba ņēmēja ilglaicīgas prombūtnes slimības atvaļinājuma dēļ gadījumā, tie pamato atkāpi no Direktīvas 2003/88 7. pantā, kā arī no Hartas 31. panta 2. punktā paredzētā principa, saskaņā ar kuru iegūtās tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu nevar izbeigties, beidzoties references laikposmam un/vai valsts tiesībās noteiktajam pārceļšanas laikposmam, ja darba ņēmējs nav varējis izmantot savu atvaļinājumu.
- 57 Šajā ziņā ir jānorāda uz šādiem apstākļiem.
- 58 Pirmkārt, no Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu nevar tikt interpretētas šauri (skat. spriedumu, 2010. gada 22. aprīlis, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, 29. punkts). Līdz ar to jebkādas atkāpes no Savienības tiesiskā regulējuma darba laika organizēšanas jomā, kas paredzēts Direktīvā 2003/88, ir jāinterpretē tādējādi, ka to piemērošanas joma ir attiecināma tikai uz to, kas ir stingri nepieciešams to interešu nodrošināšanai, kuru aizsardzību šīs atkāpes padara iespējamu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2010. gada 14. oktobris, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 59 Tādos apstākļos, kādi ir pamatlietā, darba devēja interešu aizsardzība nešķiet stingri nepieciešama, un tātad, šķiet, tā nevar pamatot atkāpi no darba ņēmēja tiesībām uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu.

- 60 Jānorāda, ka tāda darba ņēmēja, kāds ir *C. King*, tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu novērtēšana nav saistīta ar situāciju, kad viņa darba devējam būtu bijis jāsaskaras ar pēdējā minētā prombūtnes laikposmiem, kas, tāpat kā ilglaicīgs slimības atvaļinājums, būtu radījuši darba organizēšanas grūtības. Tieši pretēji, šis darba devējs līdz viņa darba ņēmēja pensionēšanās brīdim guva labumu no tā, ka viņš nepārtrauca savas profesionālās darbības laikposmus viņa dienestā, lai izmantotu apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu.
- 61 Otrkārt, apstāklim, ka *Sash WW* kļūdainsi esot uzskatījis, ka *C. King* nebija tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, pat pieņemot, ka tas būtu pierādīts, nav nozīmes. Darba devējam ir jāmeklē visa informācija par viņa pienākumiem šajā ziņā.
- 62 Šādos apstākļos, kā tas izriet no šī sprieduma 34. punkta, tam, lai rastos tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, nevar tikt paredzēti nekādi priekšnosacījumi, jo minētās tiesības ir tieši piešķirtas darba ņēmējam ar Direktīvu 2003/88. Tādējādi attiecībā uz pamatlietu jautājumam, vai gadu gaitā *C. King* ir vai nav iesniedzis apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma pieteikumus, nav nozīmes (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 12. jūnijs, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, 27. un 28. punkts).
- 63 No iepriekš izklāstītā izriet, ka – pretēji situācijai, kad tiek summētas tāda darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, kurš tiek kavēts izmantot minēto atvaļinājumu slimības dēļ, – darba devējam, kas nedod iespēju darba ņēmējam izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, ir jāuzņemas tā sekas.
- 64 Treškārt, šādos apstākļos, kad nav nekāda normatīva vai līgumiska valsts tiesiskā regulējuma, kurā būtu paredzēta atvaļinājuma pārceļšanās ierobežošana saskaņā ar Savienības tiesību prasībām (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2011. gada 22. novembris, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, un 2012. gada 3. maijs, *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263), Savienības režīms darba laika organizēšanas jomā, kas paredzēts minētajā Direktīvā 2003/88, nevar tikt interpretēts šauri. Šādos apstākļos pieļaut, ka darba ņēmēja iegūto tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu izbeigšana varētu pieļaut uzvedību, kas ļauj darba devējam nelikumīgi iedzīvoties, kaitētu pašam minētās direktīvas mērķim gādāt par darba ņēmēja veselības ievērošanu.
- 65 No iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka uz otro līdz piekto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām darba ņēmējam tiek liegts pārcelt un, vajadzības gadījumā, summēt līdz brīdim, kad beidzas viņa darba tiesiskās attiecības, tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, kas nav izmantotas vairākos secīgos referencēs laikposmos tādēļ, ka darba devējs ir atteicies apmaksāt šo atvaļinājumu.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 66 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (piektā palāta) nospriež:

- 1) **Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. pants, kā arī tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību, kas nostiprinātas Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 47. pantā, ir jāinterpretē tādējādi, ka, ja ir strīds starp darba ņēmēju un viņa darba devēju par to, vai darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu saskaņā ar pirmo no šiem**

pantiem, tiem pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds ir pamatlietā, saskaņā ar kuru darbaņēmējam ir jāiet atvaļinājumā, pirms viņš noskaidro, vai viņam ir tiesības uz samaksu par šo atvaļinājumu;

- 2) Direktīvas 2003/88 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām darbaņēmējam tiek liegts pārceļtiesības gadījumā, summēt līdz brīdim, kad beidzas viņa darba tiesiskās attiecības, tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, kas nav izmantotas vairākos secīgos referencēs laikposmos tādēļ, ka darba devējs ir atteicies apmaksāt šo atvaļinājumu.**

[Paraksti]