



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA M. BOBEKA [M. BOBEK]
SECINĀJUMI,
sniegti 2018. gada 5. septembrī¹

Lieta C-385/17

Torsten Hein
pret
Albert Holzkamm GmbH & Co.

(*Arbeitsgericht Verden* (Verdenas Darba lietu tiesa, Vācija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba laika organizēšana – Koplīgums būvniecības nozarē – Tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu – Atlīdzība par ikgadējo atvaļinājumu – Sekas, kas izriet no saīsināta darba laika periodiem

I. Ievads

1. Saskaņā ar Vācijas federālo likumu gadā jābūt vismaz 24 darba dienu ilgam apmaksātam ikgadējam atvaļinājumam. Mazāka nopelnītā summa saīsināta darba laika dēļ principā nevar ietekmēt samaksas par ikgadējo atvaļinājumu aprēķinu darba ņēmējam. Tomēr koplīguma pusēm ir tiesības atkāpties no šiem federālajiem noteikumiem par atvaļinājumu. Būvniecības nozarē nodarbinātības nosacījumus regulē īpašs koplīgums. Tajā ir noteikts, ka darba ņēmējiem ir tiesības uz 30 dienu ilgu apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu. Tomēr ikgadējā atvaļinājuma samaksas aprēķinā tiek ņemti vērā darba samaksas samazinājumi saīsināta darba laika periodu dēļ.

2. *T. Hein* strādā būvniecības nozarē. 2015. un 2016. gadā viņš vairākas nedēļas strādāja saīsinātu darba laiku. Viņš devās apmaksātā ikgadējā atvaļinājumā. Pēc viņa domām, aprēķinot viņam izmaksāto atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu, nevajadzēja ņemt vērā saīsināta darba laika periodus.

3. Šajā lietā Tiesai tiek lūgts noteikt, vai Savienības tiesību akti aizliedz tādu koplīgumā iekļautu valsts tiesisko regulējumu, kas pieļauj ņemt vērā darba samaksas samazinājumu saīsināta darba laika dēļ, ar nolūku aprēķināt darba ņēmēja tiesības uz ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību.

¹ Oriģinālvaloda – angļu.

II. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

1. Harta

4. Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 31. panta 2. punktā ir paredzēts: “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.”

2. Direktīva 2003/88

5. Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (turpmāk tekstā – “Direktīva 2003/88” vai “Darba laika direktīva”)² 1. pantā ir definēts tās mērķis un darbības joma:

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

2. Šī direktīva attiecas uz:

a) obligātiem [...] ikgadējiem atpūtas laikposmiem [...].”

6. 2. panta 1. punktā “darba laiks” ir definēts kā “jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi”. 2. panta 2. punktā “atpūtas laiks” ir definēts kā “jebkurš laikposms, kas nav darba laiks”.

7. 7. pants ir formulēts šādi:

“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. Saskaņā ar 15. pantu “šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzībai vai kas veicina vai atļauj piemērot koplīgumus vai citus līgumus starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, kuri ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai”.

B. Vācijas tiesības

1. Likums par minimālo ikgadējo atvaļinājumu darba ņēmējiem

9. *Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG)* (Likums par minimālo ikgadējo atvaļinājumu darba ņēmējiem) (turpmāk tekstā – “Federālais likums par atvaļinājumu”) 3. punkta 1. apakšpunktā³ ir paredzēts, ka “ikgadējam atvaļinājumam jābūt vismaz 24 darba dienas ilgam katru gadu [...]”.

2 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) (OV 2003, L 299, 9. lpp.).

3 *BGBI.* III, 800-4. lpp., pēdējo reizi grozīts ar 2013. gada 20. aprīļa likumu (*BGBI.* I, 868. lpp.).

10. 11. punkta 1. apakšpunktā ir paredzēts:

“Samaksu par atvaļinājumu aprēķina, ņemot vērā vidējo izpeļņu, ko darba ņēmējs saņēmis pēdējo 13 nedēļu laikā pirms došanās atvaļinājumā, izņemot piemaksas par virsstundu darbu.

[..]

Aprēķinot samaksu par ikgadējo atvaļinājumu, netiek ņemts vērā darba samaksas samazinājums, kas aprēķina periodā radies saīsināta darba laika, dīkstāves vai piespiedu darba kavējuma dēļ [..].”

11. 13. punkta 1. apakšpunktā koplīguma pusēm ir atļauts atkāpties no Federālā likuma par atvaļinājumu normām attiecībā uz atvaļinājumu, izņemot 1., 2. punktu un 3. punkta 1. apakšpunktu. 13. punkta 2. apakšpunktā koplīguma pusēm būvniecības nozarē it īpaši ir atļauts atkāpties no 1., 2. punkta un 3. punkta 1. apakšpunkta, ja vien tas ir nepieciešams, lai visiem darba ņēmējiem nodrošinātu tiesības uz nepārtrauktu ikgadējo atvaļinājumu.

2. Federālais koplīgums būvniecības nozarē

12. *Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe* (Federālais koplīgums būvniecības nozarē) (turpmāk tekstā – “*BRTV-Bau*”) 8. punkta 1. apakšpunktā⁴ ir paredzēts, ka:

“1. Katru kalendāro gadu (atvaļinājuma gads) darba ņēmējam ir tiesības uz 30 darba dienu ilgu apmaksātu atvaļinājumu

[..]

4. Atvaļinājuma ilgums ir atkarīgs no būvniecības uzņēmumā nostrādāto dienu skaita [..].”

13. 8. punkta 2. apakšpunktā ir noteikta atvaļinājuma ilguma aprēķināšana:

“[..]

2. Darba ņēmējam pēc attiecīgi 12 – kā personai ar smagu invaliditāti pēc attiecīgi 10,3 – nodarbinātības dienām ir tiesības uz vienu atvaļinājuma dienu.

3. Nodarbinātības dienas ir visas kalendārās dienas atvaļinājuma gadā darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikposmā būvniecības uzņēmumā. Izņēmums ir darba ņēmēja neattaisnotas prombūtnes dienas un neapmaksāta atvaļinājuma dienas, ja tas ir bijis ilgāks par 14 dienām [..].”

14. 8. punkta 4. apakšpunkts attiecas uz atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu un ir izteikts šādi:

“1. Saskaņā ar 1. punktu darba ņēmējs par ikgadējo atvaļinājumu saņem atvaļinājuma atlīdzību.

Ikgadējā atvaļinājuma atlīdzība ir 14,25 % no bruto darba samaksas un, ja tiesību aktu izpratnē darba ņēmējam ir smaga invaliditāte, – 16,63 % no bruto darba samaksas. Ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību veido samaksa par atvaļinājumu 11,4 % apmērā – personām ar smagu invaliditāti 13,3 % apmērā – no bruto darba samaksas un papildu atvaļinājuma nauda. Papildu atvaļinājuma nauda ir 25 % no samaksas par atvaļinājumu. To var ieskaitīt uzņēmuma piešķirtā papildu atvaļinājuma naudā.

⁴ 2002. gada 4. jūlija *Bundesrahmentarifvertrag für Baugewerbe*, attiecīgi 2003. gada 17. decembra, 2004. gada 14. decembra, 2005. gada 29. jūlija, 2006. gada 19. maija, 2007. gada 20. augusta, 2012. gada 31. maija, 2012. gada 17. decembra, 2014. gada 5. jūnija un 2014. gada 10. decembra redakcija.

Ikgadējā atvaļinājuma atlīdzība par atvaļinājumu, kas izmantots pēc 2015. gada 31. decembra un līdz 2018. gada 1. janvārim, ir 13,68 % no bruto darba samaksas, un, ja tiesību aktu izpratnē darba ņēmējam ir smaga invaliditāte, – 15,96 % no bruto darba samaksas. Ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību veido samaksa par atvaļinājumu 11,4 % apmērā – personām ar smagu invaliditāti 13,3 % apmērā – no bruto darba samaksas un papildu atvaļinājuma nauda. Papildu atvaļinājuma nauda ir 20 % no samaksas par atvaļinājumu. To var ieskaitīt uzņēmuma piešķirtā papildu atvaļinājuma naudā.

2. Bruto darba samaksa ir:

- a) bruto darba samaksa, uz ko ir balstīts algas nodokļa aprēķins un ko ieraksta ienākuma nodokļa deklarācijā, ieskaitot mantisku atlīdzību, kurai neuzliek vienotas likmes nodokli saskaņā ar *Einkommensteuergesetz* (Likums par ienākuma nodokli) 40. punktu.

[..]

3. Atvaļinājuma atlīdzību par daļēji izmantotu ikgadēju atvaļinājumu aprēķina, saskaņā ar 4.1. punktu aprēķināto atvaļinājuma atlīdzību dalot ar saskaņā ar 2. punktā aprēķināto atvaļinājuma dienu summu un reizinot ar pienākošos atvaļinājuma dienu skaitu.

[..]

5. Atvaļinājuma gada beigās neizmantotās tiesības saņemt ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību pārceļ uz nākamo kalendāro gadu.”

15. Saskaņā ar 8. punkta 5. apakšpunktu:

“1. Par katru dīkstāves stundu piespiedu darba kavējuma slimības dēļ un par ko nebija tiesību uz darba samaksu, saskaņā ar 4.1. punktu aprēķinātā atvaļinājuma atlīdzība palielinās par 14,25 % no bruto darba samaksas, par ko pēdējo reizi paziņots saskaņā ar *Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe* (Darba koplīgums par paziņojumu iesniegšanu sociālajiem fondiem būvniecības nozarē) (turpmāk tekstā – “VTV”) 6. punkta 1. apakšpunkta pirmā teikuma 1. punktu.

2. Par katru dīkstāves stundu laikposmā no 1. decembra līdz 31. martam, par ko darba ņēmējs saņem sezonālo saīsināta darba laika pabalstu, saskaņā ar 4.1. punktu aprēķinātā ikgadējā atvaļinājuma atlīdzība pēc šā laikposma beigām palielinās par 14,25 % no bruto darba samaksas, par ko pēdējo reizi paziņots saskaņā ar *VTV* 6. punkta 1. apakšpunkta pirmā teikuma 1. punktu. Šie noteikumi neskar pirmās 90 dīkstāves stundas, kad tiek saņemts sezonālais saīsināta darba laika pabalsts.

[..]

4. Tomēr par ikgadējo atvaļinājumu, kas izmantots pēc 2015. gada 31. decembra un līdz 2018. gada 1. janvārim, atkāpjoties no 5.1. un 5.2. punkta, minimālā ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības procentuālā likme ir 13,68 %.”

III. Fakti, tiesvedība un prejudiciālie jautājumi

16. *T. Hein* (turpmāk tekstā – “prasītājs”) kopš 1980. gada ir bijis nodarbināts sabiedrībā *Albert Holzkamm GmbH & Co.* (turpmāk tekstā – “atbildētājs” vai “darba devējs”), strādājot par betonētāju. Viņam maksāja stundas likmi 19,57 EUR (bruto) 2015. gadā un 20,04 EUR (bruto) 2016. gadā.

17. Ar darba līgumiem darba devējs ieviesa saīsinātu darba laiku 2015. gada augustā, septembrī, oktobrī un novembrī. Kopā ar citiem saīsināta darba laika periodiem tā paša gada citos mēnešos *T. Hein* 2015. gadā kopumā 26 nedēļas strādāja saīsinātu darba laiku.

18. 2015. gadā viņš saņēma 30 dienu ilgu ikgadējo atvaļinājumu. No 2015. gada 19. oktobra līdz 2015. gada 31. oktobrim viņš izmantoja 10 no šim ikgadējā atvaļinājuma dienām, kas atbilst kopumā 82 stundām, balstoties uz viņa nedēļas darba stundām oktobrī (41 stunda). Darba devējs aprēķināja atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu⁵, par pamatu ņemot stundas likmi aptuveni 10,96 EUR (bruto). Salīdzinot ar *T. Hein* parasto stundas likmi 2015. gadā (19,57 EUR bruto), kopējā starpība ir aptuveni 705,88 EUR (bruto) – summa, ko viņš apgalvo kā viņam pienākošos. Attiecībā uz atbilstoši koplīgumam papildus samaksāto atvaļinājuma naudu viņš apgalvo, ka pastāv 176,50 EUR (bruto) starpība. Arī 2015. gada 22. decembrī *T. Hein* devās ikgadējā atvaļinājumā uz vienu dienu. Par šo dienu viņš pieprasa 69,45 EUR (bruto) kā samaksu par ikgadējo atvaļinājumu un 17,22 EUR (bruto) kā atvaļinājuma naudu.

19. 2016. gadā *T. Hein* devās ikgadējā atvaļinājumā no 4. oktobra līdz 28. oktobrim, kopumā uz 155,5 stundām. Viņa darba devējs aprēķināja atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu, balstoties uz stundas likmi aptuveni 11,76 EUR (bruto). Salīdzinot ar prasītāja stundas likmi 2016. gadā – 20,04 EUR (bruto), *T. Hein* tādējādi apgalvo, ka kopā pastāv starpība aptuveni 1 287,85 EUR (bruto) apmērā. Arī attiecībā uz papildu atvaļinājuma naudu *T. Hein* pieprasa 413,39 EUR (bruto).

20. *T. Hein* uzskata, ka par abiem gadiem saīsināta darba laika periodu dēļ nedrīkst pastāvēt tiesību saņemt atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu samazinājums. Koplīguma 8. punkta noteikuma dēļ būtiski samazinoties atlīdzība par ikgadējo atvaļinājumu saīsināta darba laika gadījumā. Tādējādi *T. Hein* prasījums ir tāds, ka iesniedzējtiesai būtu jāpiespriež viņa darba devējam kā atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu samaksāt 2 670,27 EUR (bruto), kā arī procentus.

21. *Albert Holzkamm GmbH & Co.* uzskata, ka uz koplīguma 8. punkta noteikumu attiecas Federālā likuma par atvaļinājumu 13. punkta 1. apakšpunkts un 13. punkta 2. apakšpunkts. Pēdējie minētie noteikumi un koplīguma noteikums, kas uz to pamatojas, esot saderīgi ar Savienības tiesību aktiem. Darba devējs piebilst, ka esot jāņem vērā, ka koplīguma pārstrādātajā versijā šā koplīguma pusēm netiek samazināts pienākošos atvaļinājuma dienu skaits, ja pirms tam ir ticis noteikts saīsināts darba laiks. Tomēr iepriekš noteikts saīsināts darba laiks tiek kompensēts, palielinot ikgadējās atvaļinājuma atlīdzības apmēru. Pēc darba devēja domām, tādēļ *T. Hein* prasība būtu jānoraida.

22. Šādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos *Arbeitsgericht Verden* (Verdenas Darba lietu tiesa, Vācija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

“1) Vai ES Pamattiesību hartas 31. pants un 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru darba koplīgumos var noteikt, ka darba samaksas samazinājumi, kuri aprēķina periodā radušies saīsināta darba laika dēļ, ietekmē samaksas par atvaļinājumu aprēķinu, kā rezultātā darba ņēmējs par vismaz četras nedēļas ilgu ikgadējo atvaļinājumu saņem mazāku atvaļinājuma atlīdzību – vai attiecīgi pēc darba attiecību beigām mazāku atvaļinājuma kompensāciju –, nekā tad, ja atvaļinājuma atlīdzība tiktu aprēķināta, pamatojoties uz vidējo izpeļņu, ko darba ņēmējs būtu saņēmis aprēķina periodā bez šādiem darba samaksas samazinājumiem? Ja atbilde ir apstiprinoša, cik procentus maksimāli no darba ņēmēja nesamazinātas vidējās izpeļņas varētu atļaut valsts tiesiskajā regulējumā kā ikgadējās atvaļinājuma atlīdzības samazinājumu atbilstoši koplīgumam aprēķina periodā konstatēta saīsināta darba laika dēļ, lai šo valsts tiesisko regulējumu varētu uzskatīt par atbilstošu Savienības tiesībām?”

5 Saskaņā ar *BRTV-Bau* 8. punkta 4. apakšpunktu ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību veido samaksa par atvaļinājumu 11,4% apmērā – personām ar smagu invaliditāti 13,3% apmērā – no bruto darba samaksas un papildu atvaļinājuma nauda. Papildu atvaļinājuma nauda ir procenti no samaksas par ikgadējo atvaļinājumu. Es izmantošu terminu “atlīdzība par ikgadējo atvaļinājumu”, izņemot gadījumus, kuros ir precīzi jānorāda uz samaksu par ikgadējo atvaļinājumu.

2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša, vai Savienības tiesībām raksturīgais vispārējais tiesiskās noteiktības un atpakaļejoša spēka aizlieguma princips ļauj atsaukties uz interpretāciju, kādu Tiesa šajā lietā pieņemtajā prejudiciālajā nolēmumā piešķir Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. pantam un 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 1. punktam, šo nolēmumu ierobežojot laikā attiecībā uz visām ieinteresētajām personām, jo valsts augstākās instances tiesas judikatūrā iepriekš ir atzīts, ka attiecīgās valsts tiesību aktu un koplīgumu normas nav interpretējamas atbilstoši Savienības tiesībām? Ja Tiesas atbilde uz šo jautājumu ir noliedzoša, vai ar Savienības tiesībām ir saderīgi, ka valsts tiesas, pamatojoties uz valsts tiesībām, nodrošina darba devēju, kuri ir paļāvušies uz valsts augstākās instances tiesas judikatūras ilgtspēju, tiesiskās paļāvības aizsardzību, vai tiesiskās paļāvības aizsardzība ietilpst vienīgi Eiropas Savienības Tiesas kompetencē?”

23. Rakstveida apsvērumus iesniedza prasītājs, atbildētājs, Vācijas un Itālijas valdības, kā arī Eiropas Komisija. Visi, izņemot Itālijas valdību, sniedza mutvārdu apsvērumus 2018. gada 14. jūnija tiesas sēdē.

IV. Vērtējums

24. Šajos secinājumos es, pirmkārt, izklāstīšu sekas, ja tādas ir, faktam, ka attiecīgais valsts tiesiskais regulējums ir daļa no koplīguma, kas, lai tiktu ņemta vērā būvniecības nozares specifika, atkāpjas no valsts tiesiskā regulējuma par atvaļinājumu (A). Pēc tam, otrkārt, es izklāstīšu minimālās prasības, kas Savienības tiesību aktos noteiktas par tiesībām uz ikgadēju atvaļinājumu, īpaši attiecībā uz atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu (B). Treškārt, es pārbaudīšu, vai šajā lietā Savienības tiesību akti liedz ņemt vērā saīsinātu darba laiku, lai aprēķinātu atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu (C).

A. Darba koplīgums būvniecības nozarē

25. Būvniecības nozarei ir specifiskas iezīmes. Šajā sektorā darba modelis laika apstākļu izmaiņu vai ekonomisko risku dēļ gada laikā ievērojami mainās. Tādējādi pastāv lielāka iespēja, ka darba ņēmēji šajā sektorā saskaras ar tā saucamā “saīsinātā darba laika” periodiem, īpaši (bet ne tikai) ziemā, kā arī ar lielas darba slodzes periodiem, kad parasti ir jāstrādā virsstundas. Šo darba modeļu izmaiņu dēļ darba ilguma noteikšana un atlīdzības aprēķināšana darba ņēmējiem par ikgadējo atvaļinājumu var būt samērā sarežģīta.

26. Saskaņā ar Vācijas Federālā likuma par atvaļinājumu 11. punkta 1. apakšpunktu samaksu par ikgadējo atvaļinājumu aprēķina, balstoties uz darba ņēmēja vidējo izpeļņu, izņemot virsstundas. Vidējā izpeļņa tiek ņemta no 13 nedēļu perioda (“atsauces laikposms”), skaitot atpakaļ no datuma, kad ticis paņemts atvaļinājums. Aprēķinot samaksu par ikgadējo atvaļinājumu, netiek ņemts vērā darba samaksas samazinājums, kas atsauces laikposmā radies saīsināta darba laika dēļ.

27. Tomēr šā likuma 13. punktā ir atļauts būvniecības nozares koplīgumos atkāpties no Federālā likuma par atvaļinājumu noteikumiem. *BRTV-Bau* šī iespēja ir izmantota, aprēķinot gan ikgadējā atvaļinājuma *ilgumu* (30 darba dienas 24 darba dienu vietā), gan *atlīdzību* par šo ikgadējo atvaļinājumu. Jo īpaši veidā, kā ir noteikta vidējā bruto stundas likme, sistēma, kas izstrādāta ar *BRTV-Bau* 8. punkta 4. apakšpunktu un kas nosaka atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu, atlīdzības aprēķināšanā ņem vērā darba samaksas samazinājumu saīsināta darba laika dēļ.

28. Šādā specifiskā tiesību normu kontekstā Vācijas valdība apgalvo, ka šīs lietas strīda priekšmets ir *tiesību aktu, kas pielauj atkāpi* (proti, Federālā likuma par atvaļinājumu 13. punkts), saderība ar Savienības tiesībām, nevis *BRTV-Bau* materiālās tiesību normas. Arī iesniedzējtiesa ir uzdevusi pirmo jautājumu no tādas perspektīvas, ka šī tiesību norma ļauj sociālajiem partneriem izdarīt atkāpi.

29. Es piekrītu, ka formālā līmenī tieši Federālais likums par atvaļinājumu ir jāuzskata par galveno iespējamās nesaderības avotu ar Savienības tiesību aktiem, ciktāl tas ļauj koplīguma pusēm atkāpties no citādi vispārēji piemērojamiem valsts tiesību aktiem. Tomēr, neņemot to vērā, es neredzu, kas šajā lietā faktiski būtu būtiski izvērtējams attiecībā uz Federālo likumu par atvaļinājumu, jo attiecīgie piemērojami noteikumi par abiem šīs lietas galvenajiem elementiem ir iekļauti *BRTV-Bau*: ikgadējā atvaļinājuma ilgums un atlīdzība par to.

30. Varētu norādīt, ka pat tad, ja sociālie partneri ir formulējuši valsts tiesību normas un vienojušies par tām, tās neizbēg no Savienību tiesību aktu piemērojamības, protams, ciktāl tie materiāli atrodas to darbības jomā. Tiesa jau iepriekš ir pārbaudījusi koplīguma būtisko saderību ar Savienības tiesību aktiem, tostarp gadījumus, kad šis koplīgums atkāpjas no valsts tiesību aktiem⁶. Ja sociālie partneri pieņem pasākumus Savienības tiesību aktu darbības jomā, tiem ir jāievēro šie akti⁷.

31. Fakts, ka dalībvalsts iestādes faktiski nav izstrādājušas noteikumus koplīgumā, no Savienības tiesību aktu perspektīvas nav būtisks. Svarīgi ir tas, ka šīs iestādes ir pieļāvušas šādus noteikumus un padarījušas tās par daļu no piemērojamām tiesiskām normām attiecīgajā sektorā un ievieš tās to jurisdikcijā. Izsakoties īsi, dažādu likumdošanas “ārpakalpojumu” veidu dēļ šie noteikumi nav norobežoti no Savienības tiesību aktiem un dalībvalsts saglabā pilnu atbildību par šādu noteikumu saturu⁸.

32. Tādējādi šajā lietā Tiesa ir absolūti kompetenta izvērtēt *BRTV-Bau* apstrīdēto noteikumu materiāltiesisko saderību ar Savienības tiesību aktiem.

33. Tomēr, lai gan attiecīgie noteikumi ietilpst Savienības tiesību aktu darbības jomā, fakts, ka par tiem ir notikusi vienošanās koplīguma veidā starp sociālajiem partneriem, pēc manām domām, ir būtisks, skatoties uz to no cita skatpunkta.

34. Savienības tiesību aktos ir atzīts sociāla dialoga nozīmīgums. Hartas 28. pantā tiek garantētas tiesības iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus. Šādi koplīgumi ir sociālā dialoga izpausme. Šajos koplīgumos iekļautajiem (uz sektoru attiecināmiem) noteikumiem, iespējams, ir paaugstināts leģitimitātes līmenis – tos nav vienpusēji (un vispārēji) ieviesušas valsts iestādes, bet par tiem ir vienojušies attiecīgie sociālie dalībnieki, parasti ņemot vērā attiecīgā sektora specifiku. Rezultātā var pieņemt, ka koplīgumi atspoguļo kopējo smalko līdzsvaru starp darba ņēmēju interesēm un darba devēju interesēm.

35. Turklāt šādā kontekstā būtu jāuzsver termins “*kopējais līdzsvars*”. Ja koplīgumus sankcionē tiesību sistēma, ir maz ticams, ka tie tikai vienā vai divos elementos atkāpjas no piemērojamiem valsts (darba) tiesību aktiem. Tajos parasti ir izveidotas sarežģītākas struktūras, iekļaujot daudzus kompromisus un atlīdzību. Tādējādi tajos iekļautos atsevišķos noteikumus nevar aplūkot nošķirti, bet gan kā daļu no kopuma.

6 Skat., piemēram, 2011. gada 22. novembra spriedumu *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761), kurā Tiesa pārbaudīja tāda koplīguma (attiecībā uz citu sektoru), kas atkāpās no Vācijas Federālā likuma par atvaļinājumu, saderību ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu. Piemēru par to, kur Tiesa izvērtēja valsts tiesību aktu, kas saglabāja koplīguma ietekmi, lai gan tajos bija atkāpšanās no Savienības tiesību aktiem, saderību, skat. 2014. gada 11. septembra spriedumā *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-328/13, EU:C:2014:2197).

7 Šajā nozīmē skat. spriedumus, 1998. gada 15. janvāris, *Schöningh-Kougebetopoulou* (C-15/96, EU:C:1998:3); 2010. gada 12. oktobris, *Rosenbladt* (C-45/09, EU:C:2010:601, 53. punkts), un 2011. gada 13. septembris, *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573, 46. un 48. punkts).

8 Pēc plašākas analogijas ar judikatūru par valsts atbildību, dalībvalsts no Savienības tiesību aktu viedokļa vienmēr ir atbildīga par jebkuru kaitējumu, kas personām radies Savienības tiesību aktu neievērošanas dēļ, neatkarīgi no tā, kura iestāde ir bijusi atbildīga par šādu pārkāpumu (skat., piemēram, spriedumus, 1999. gada 1. jūnijs, *Konle* (C-302/97, EU:C:1999:271, 62. punkts); 2003. gada 30. septembris, *Köbler* (C-224/01, EU:C:2003:513, 31.–33. punkts), un 2010. gada 25. novembris, *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717, 46. punkts)). Tādējādi, neņemot vērā, kādas likumdošanas vai konstitucionālās normas dalībvalstī pastāv, gan horizontālā (likumdevējs – izpildvara – tiesu vara – un/vai citas centrālās iestādes), gan vertikālā līmenī par dalībvalsts teritorijā ieviešamajām normām atbild vienīgi pati dalībvalsts, neatkarīgi no attiecīgajiem dalībniekiem.

B. No Savienības tiesību aktiem izrietošās minimālās prasības attiecībā uz ikgadējo atvaļinājumu

36. Vispirms ir jāievēro, ka Savienības tiesību aktos ir paredzēta tikai minimāla darba ņēmēju aizsardzība, tostarp tiesības uz ikgadēju atvaļinājumu⁹. Dalībvalstis Savienības tiesību aktu ietvaros nosaka šo tiesību izpildes nosacījumus, neaizskarot to pastāvēšanu¹⁰. Svarīgākais Savienības tiesību aktu ietvaros ir faktisku iespēju pastāvēšana šādu tiesību izpildei, lai tādējādi netiktu ietekmēta tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu būtība¹¹.

37. Tomēr – kādas tieši ir minimālās prasības attiecībā uz tiesībām uz ikgadēju atvaļinājumu, kas jāizpilda valsts tiesību aktu, tostarp koplīgumu, ietvaros, lai panāktu saderību ar Savienības tiesību aktiem?

38. Atbilstoši Hartas 31. panta 2. punktam ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, bet tajā nav sniegta sīkāka informācija par šīm tiesībām. Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā, ko Tiesa atzinusi par tādu, kam ir tieša iedarbība¹², ir konkretizētas šīs tiesības. Tajā ir paredzēts, ka 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.

39. Tiesa vairākos gadījumos ir uzsvērusi, ka tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu Savienības sociālo tiesību principu¹³, kas vērsts uz to, lai nodrošinātu visiem darba ņēmējiem atpūtas periodu, kā arī atelpas un brīvā laika periodu¹⁴. Šīm tiesībām ir divi aspekti: tiesības uz ikgadēju atvaļinājumu un atlīdzību par šo atvaļinājumu¹⁵. To nedrīkst interpretēt ierobežojoši¹⁶.

40. Jo īpaši attiecībā uz atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu ir jāievēro, ka Direktīvā 2003/88 nav noteikumu par šo tiesību aspektu¹⁷. Tomēr ir pastāvīga judikatūra par to, ka darba ņēmējiem ir jāsaņem *parasts atalgojums* par atpūtas periodu, kas atbilst paņemtā ikgadējā atvaļinājuma stundu skaitam¹⁸. Tās ir jāsalīdzina ar veiktā darba periodiem¹⁹. “Parasta atalgojuma” loģiskais pamatojums ir nodrošināt, lai darba ņēmēji izmantotu dienas, kurās tiem ir tiesības atpūsties. Ja atlīdzības par ikgadējo atvaļinājumu summa ir pārāk maza, darba ņēmējiem varētu nebūt stimula izmantot ikgadējo atvaļinājumu. Šādā situācijā tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu nebūtu pamatojuma²⁰.

9 Attiecībā uz dalībvalstu iespējām paplašināt Savienības tiesību aktu prasības skat., piemēram, ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības aprēķināšanas kontekstā 2011. gada 15. septembra spriedumu *Williams* u.c. (C-155/10, EU:C:2011:588, 29. un 30. punkts). Attiecībā uz tiesībām uz apmaksātu atvaļinājumu papildus tiesībām uz minimālo apmaksātu četru nedēļu ikgadējo atvaļinājumu Savienības tiesību aktu ietvaros skat. spriedumus, 2012. gada 3. maijs, *Neidel* (C-337/10, EU:C:2012:263, 36. punkts), un 2016. gada 20. jūlijs, *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, 39. punkts).

10 Spriedums, 2006. gada 16. marts, *Robinson-Steele* u.c. (C-131/04 un C-257/04, EU:C:2006:177, 57. punkts), un 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 28. punkts).

11 Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 45. un 46. punkts).

12 Skat. spriedumu, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 35. punkts).

13 Skat., piemēram, spriedumus, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 22. un 54. punkts un tajos minētā judikatūra), un 2011. gada 15. septembris, *Williams* u.c. (C-155/10, EU:C:2011:588, 17. punkts).

14 Skat. spriedumu, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 25. punkts).

15 Skat. spriedumu, 2011. gada 15. septembris, *Williams* u.c. (C-155/10, EU:C:2011:588, 26. punkts).

16 Skat. spriedumus, 2012. gada 21. jūnijs, *ANGED* (C-78/11, EU:C:2012:372, 18. punkts), un 2012. gada 8. novembris, *Heimann* un *Toltschin* (C-229/11 un C-230/11, EU:C:2012:693, 23. punkts).

17 Kā apstiprināts ar 2015. gada 11. novembra spriedumu *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745, 48.–50. punkts) attiecībā uz atlīdzības par ikgadējo atvaļinājumu aprēķināšanu.

18 Skat. spriedumus, 2006. gada 16. marts, *Robinson-Steele* u.c. (C-131/04 un C-257/04, EU:C:2006:177, 50. punkts), un 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 58.–60. punkts).

19 Skat. spriedumus, 2011. gada 15. septembris, *Williams* u.c. (C-155/10, EU:C:2011:588, 20. punkts), un 2014. gada 22. maijs, *Lock* (C-539/12, EU:C:2014:351, 17. punkts).

20 Šajā nozīmē skat. 2006. gada 16. marta spriedumu *Robinson-Steele* u.c. (C-131/04 un C-257/04, EU:C:2006:177, 51. punkts), kurā Tiesa skaidroja, ka atlīdzība par padarīto darbu nedrīkst atņemt tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Skat. arī 2011. gada 15. septembra spriedumu *Williams* u.c. (C-155/10, EU:C:2011:588, 21. punkts), kurā Tiesa atzina, ka tāda finansiāla atlīdzība, kuras apmērs nodrošina tikai to, ka nepastāv būtisks risks, ka darba ņēmējs neizmantos savu ikgadējo atvaļinājumu, neatbilst Savienības tiesību aktu prasībām.

41. Tomēr no šiem atzinumiem nav tūlītēji acīmredzams, kāds “parasts atalgojums” ir jāmaksā ikgadējā atvaļinājuma laikā darba attiecībās, kas ietver darba laika izmaiņas atsaucēs laikposmā. Šīs izmaiņas var sarežģīt ikgadējā atvaļinājuma aprēķinu gan atvaļinājuma ilguma, gan atlīdzības ziņā, kas apliecinājies vairākās Tiesas izskatītajās lietās.

42. Pirmkārt, attiecībā uz slimības atvaļinājumu ikgadējā atvaļinājuma laikā Tiesa ir precizējusi, ka fakts, ka persona atrodas slimības atvaļinājumā, nedrīkst mazināt tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu²¹. “Tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas paredzētas visiem darba ņēmējiem Direktīvā 2003/88 [..], dalībvalsts nevar piemērot tās paredzētu nosacījumu, ka bāzes laikposmā ir bijis faktiski jāstrādā”²². Tādējādi atrašanās slimības atvaļinājumā kādu laiku, gan netīša, gan neparedzama gadījuma dēļ, nevar ietekmēt ikgadējā atvaļinājuma ilgumu un atlīdzību. No tā izriet, ka mazāk *faktisku* darba stundu slimības atvaļinājuma dēļ neietekmē tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu²³.

43. Otrkārt, attiecībā uz “parasta atalgojuma” noteikšanu darbvietās, kurās notiek uzdevumu un darba grafika izmaiņas, šķiet, ka šim atalgojumam jāatbilst darba ņēmēja veiktajiem uzdevumiem. Lietā *Williams* Tiesa sniedza norādījumus par lidmašīnas pilota “parastu atalgojumu”. Tiesa noteica, ka gadījumos, kad darba ņēmēja atalgojumu veido vairāki elementi un tas tiek regulēts dalībvalstu tiesībās paredzētos noteikumos un praksē, “tas nevar ietekmēt darba ņēmēja tiesības atpūtas laikposmā būt līdzīgos ekonomiskajos nosacījumos kā laikā, kad viņš strādā. Tādējādi jebkādas grūtības, kas ir raksturīgas darba ņēmēja uzdevumu izpildei saskaņā ar viņa darba līgumu un kas tiek kompensētas ar finansiālu atlīdzību [..], ir obligāti jāņem vērā summā, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības par viņa ikgadējo atvaļinājumu [..]. Turpretim darba ņēmēja kopējās samaksas elementi, kas sedz tikai gadījuma rakstura izdevumus vai papildu izdevumus, kuri rodas, darba ņēmējam 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”²⁴.

44. Tādējādi, šķiet, ka “parastam atalgojumam” būtu jāatspoguļo “parasti” darba apstākļi, kas ir raksturīgi attiecīgajam darbam. Zināmā mērā vispārinot, tādējādi šķiet, ka atlīdzība par ikgadējo atvaļinājumu ir jānosaka, ņemot vērā kopējo faktiski saņemto atalgojumu par *faktiski* regulāri izpildītajiem uzdevumiem.

45. Treškārt, attiecībā uz saīsināta darba laika ietekmi uz tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu Tiesa, atsaucoties uz ES Pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, piemēroja *pro rata temporis* principu ikgadējā atvaļinājuma *ilgumam*, lai pielīdzinātu to *faktiskajam* (nepilna darba laika) darbam. Piemēram, lietā *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* par ietekmi uz tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izmaiņu gadījumā, darba ņēmējam no pilna darba laika darba pārejot uz nepilna darba laika darbu, Tiesa atzina, ka tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu, ko piešķir par nepilna darba laika darba periodu, samazināšana salīdzinājumā ar atvaļinājumu, ko piešķir par pilna darba laika darba periodu, ir objektīvi attaisnota. Savukārt minēto principu nevar piemērot *ex post* attiecībā uz tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas pilna darba laika darba periodā²⁵.

21 Skat., piemēram, spriedumus, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 48. un 49. punkts), un 2012. gada 21. jūnijs, *ANGED* (C-78/11, EU:C:2012:372, 21. punkts).

22 Skat. spriedumus, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 41. punkts), un 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 20. punkts).

23 Līdzīgu traktējumu par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu skat. 2004. gada 18. marta spriedumā *Merino Gómez* (C-342/01, EU:C:2004:160, 32. un 33. punkts).

24 Skat. spriedumu, 2011. gada 15. septembris, *Williams* u.c. (C-155/10, EU:C:2011:588, 19.–25. punkts un tajos minētā judikatūra).

25 Skat. spriedumu, 2010. gada 22. aprīlis, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, EU:C:2010:215, 33. punkts).

46. Pēc tam lietā *Heimann* Tiesa paplašināja *pro rata temporis* principa piemērošanu ļoti savdabīgā saīsināta darba laika situācijā, proti, “saīsināts darba laiks ar 0 stundu skaitu”. Šāda situācija bija radusies sociāla plāna²⁶ dēļ, lai atlaistie darba ņēmēji, kuri iepriekš strādājuši pilnu slodzi, varētu saņemt atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu. Pievēršoties šai specifiskajai situācijai, Tiesa aprakstīja attiecīgos darba ņēmējus kā *de facto* “īslaicīgi nepilnu darba laiku nodarbinātus darba ņēmējus”²⁷ un piemēroja *pro rata temporis* principu. Tādējādi lietā *Heimann* Tiesa efektīvi transponēja *pro rata temporis* principu, lai noteiktu konkrēta tipa saīsinātu darba laiku nodarbinātu darba ņēmēju ikgadējā atvaļinājuma ilgumu. Šādā veidā Tiesa pielāgoja ikgadējā atvaļinājuma ilgumu šo darba ņēmēju faktiski paveiktajam darbam.

47. Tomēr Tiesa nekad nav piemērojusi *pro rata temporis* principu tiesībām uz atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu. Tomēr var atzīmēt, ka šis princips var ietekmēt arī vairākus konkrētus nepilnu darba laiku nodarbinātu darba ņēmēju ieguvumus. Piemēram, lietā *Schönheit* un *Becker* Tiesa piemēroja *pro rata temporis* principu, lai aprēķinātu (un tādējādi samazinātu) izdienas pensiju personai, kas bijusi nodarbināta nepilna darba laika darbā²⁸. Tomēr Tiesa uzstāja, ka pensijas samazinājumam ir jābūt stingri samērīgam²⁹. Arī lietā *Österreichischer Gewerkschaftsbund*³⁰ par citu pabalsta veidu, proti, piemaksu par apgādībā esošu bērnu, Tiesa atzina, ka, ja atbilstoši darba attiecību noteikumiem minētajā lietā darba ņēmējs tiek nodarbināts nepilnu darba laiku, piemaksas par apgādībā esošu bērnu aprēķins, piemērojot *pro rata temporis* principu, ir objektīvi pamatots. No šā judikatūras kursa izriet, ka nepilnu darba laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem ir tiesības saņemt samaksu, kas aprēķināta *pro rata* par faktiski nostrādātajām stundām.

48. Visbeidzot lietā *Greenfield* Tiesa saskārās ar apgrieztu situāciju par darba stundu palielināšanos nevis saīsināta darba laika kontekstā, bet gan neparedzamu darba laika izmaiņu dēļ. Šajā lietā pastāvēja līgums, kurā noteikts, ka darba stundu ilgums katru nedēļu ir atšķirīgs. Tādējādi arī darba ņēmēja atalgojums katru nedēļu mainījās. Tiesa atzina, ka tiesības uz minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu ir jāaprēķina atbilstoši darba līgumā paredzētajām un nostrādātajām dienām un stundām³¹. Darba laika izmaiņu dēļ dalībvalstīm nav izvirzīta prasība veikt jau iegūto (un iespējami izmantoto) tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu pārrēķinu *pirms* šīm izmaiņām. Savienības tiesību aktos ir noteikts, ka jāveic jauns aprēķins tikai par *turpmāko* darba periodu, kurā darba ņēmēja nostrādāto stundu skaits ir palielinājies³². Tas norāda arī uz to, ka, lai gan ir situācijas, kas pielīdzināmas slimības atvaļinājumam, aprēķinot tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, tiek ņemtas vērā faktiski nostrādātās darba stundas.

49. Kopumā šķiet, ka situācijās, kurās dažādu apstākļu dēļ radušās nostrādāto darba stundu izmaiņas, ikgadējo atvaļinājumu aprēķina, ņemot vērā faktiski nostrādātās stundas. Tas ir īpaši novērojams situācijās, kurās apstākļi, kas izraisījuši izmaiņas, ir *paredzami* vai *izvēlēti brīvprātīgi*, parasti tādēļ, ka tie ir paredzēti attiecīgā līguma veidā, piemēram, attiecībā uz specifiskiem darbiem vai nepilnu darba laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem un konkrētu saīsinātu darba laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem, ko var pielīdzināt iepriekš minētajiem. Vienīgais skaidrais “faktiski nostrādāto darba stundu likuma” izņēmums attiecas uz izmaiņām slimības atvaļinājuma dēļ. Šā izņēmuma loģiskais pamatojums ir nodrošināt, lai *neparedzami* vai *nejauši* apstākļi, piemēram, slimības izraisīta darbnespēja, nepamatoti

26 Šajā sociālajā plānā bija paredzēta atlaisto darbinieku darba līgumu pagarināšana uz vienu gadu no viņu atlaišanas dienas un vienlaicīgi, piemērojot “saīsinātu darba laiku ar 0 stundu skaitu” (“Kurzarbeit Null”), apturēts, pirmkārt, darba ņēmēja darba veikšanas pienākums un, otrkārt, darba devēja pienākums maksāt darba samaksu.

27 Spriedums, 2012. gada 8. novembris, *Heimann* un *Toltschin* (C-229/11 un C-230/11, EU:C:2012:693, 32. punkts).

28 Skat. spriedumu, 2003. gada 23. oktobris, *Schönheit* un *Becker* (C-4/02 un C-5/02, EU:C:2003:583, 90. un 91. punkts).

29 Skat. spriedumu, 2003. gada 23. oktobris, *Schönheit* un *Becker* (C-4/02 un C-5/02, EU:C:2003:583, 93. punkts).

30 Spriedums, 2014. gada 5. novembris, *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-476/12, EU:C:2014:2332).

31 Skat. spriedumu, 2015. gada 11. novembris, *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745, 32. punkts).

32 Skat. spriedumu, 2015. gada 11. novembris, *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745, 38. un 39. punkts un 43. un 44. punkts).

neietekmētu patstāvīgās tiesības uz ikgadēju atvaļinājumu, kuru nolūks ļoti atšķiras no tiesībām uz slimības atvaļinājumu. Lai gan ir šis konkrētais gadījums, šķiet, ka faktiski nostrādātās darba stundas, pretēji teorētiskajām darba stundām, ir standarts, kas tiek ņemts vērā, nosakot ikgadējo atvaļinājumu³³.

C. Par konkrēto lietu

50. Attiecīgais noteikums pamatlietā attiecas uz ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības *aprēķina metodi*, kā noteikts būvniecības nozares koplīgumā – *BRTV-Bau*. Iesniedzējtiesas pirmā jautājuma galvenā tēma ir par to, vai šīs atlīdzības aprēķināšanas nolūkā Savienības tiesību akti ļauj ņemt vērā faktiski nostrādāto darba stundu (un tādējādi darba samaksas) samazinājumu saīsināta darba laika dēļ, kas noteikts koplīgumos (darba līgumos): konkrētajā kontekstā tās formāli šķiet pilna darba laika attiecības sektorā, kurā bieži notiek būtiskas darba grafika izmaiņas.

51. Pēc iesniedzējtiesas domām, Vācijas likumos par ikgadējo atvaļinājumu ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības summa ir saistīta ar darba samaksu, ko darba ņēmējs faktiski ir saņēmis atsauces laikposmā. Pamatojoties uz šo faktisko darba samaksu, kas savukārt ir balstīta uz faktiski nostrādātajām stundām, tiek aprēķināta attiecīgā stundas likme, kas ir par pamatu ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības kopējās summas noteikšanā.

52. Prasītājs uzskata, ka saīsināta darba laika dēļ atsauces laikposmā par gandrīz 50 % ir samazināta vidējā stundas likme, kas ir izšķiroša ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības aprēķināšanā. Ja darba ņēmējs strādā saīsinātu darba laiku visā atsauces laikposmā, stundas likme šajā posmā var būt pat nulle. Tomēr ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības apmēram ir jābūt vismaz tikpat lielam kā atalgojumam, ko darba ņēmējs būtu saņēmis, ja būtu turpinājis strādāt kā parasti. Tiesības uz ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību ir patiesas tiesības uz atalgojumu. Tādējādi ikgadējā atvaļinājuma “vērtība” nedrīkst būt atkarīga no tā, kad atsauces laikposmā ir paņemts atvaļinājums.

53. Pēc atbildētāja domām, *BRTV-Bau* labi aizsargā būvniecības nozares darba ņēmējus. Ņemot vērā šā koplīguma priekšrocības, zemākas atlīdzības par ikgadējo atvaļinājumu radītās neērtības šķiet nenozīmīgas. Piemēram, darba ņēmējiem ir 30 dienu ilgs apmaksāts ikgadējais atvaļinājums par 5 dienu darba nedēļu, nevis 24 dienu ilgs atvaļinājums par 6 dienu darba nedēļu. Dienu skaits, kurās darba ņēmējiem ir tiesības doties atvaļinājumā, netiek samazināts vienošanās gadījumā par saīsinātu darba laiku. Turklāt ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības aprēķinā ir iekļautas virsstundas.

54. Turklāt atbildētājs paziņoja, ka saīsināta darba laika periodos darba ņēmēji var atpūsties un nodoties brīvā laika nodarbēm, jo viņu pienākumi attiecībā pret darba devēju ir apturēti. Turklāt saīsināta darba laika periodos, lai arī darba ņēmēja pienākumi ir apturēti, darba ņēmējs joprojām saņem minimālu (ar nodokļiem neapliekamam) samaksu, kā noteikts attiecīgās tabulās, ko ik gadu publicē federālā valdība. Tāpat darba devējs pilnā apmērā turpina maksāt sociālās apdrošināšanas iemaksas (veselības apdrošināšanu un pensijas iemaksas). Visbeidzot saīsināta darba laika periodi, kuru galvenais mērķis ir nepieļaut atlaišanu ekonomisku iemeslu dēļ, ir paredzami, jo tie ir noteikti darba līgumos.

55. Vācijas valdība uzskata, ka ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības aprēķināšana, balstoties uz *faktiski saņemtu* bruto stundas likmi atsauces laikposmā, tādējādi ņemot vērā darba samaksas samazinājumu saīsināta darba laika dēļ, ir saderīga ar Savienības tiesību aktiem. Vācijas valdība apgalvo, ka noteikums, kas vienā konkrētā aspektā šķietami darbojas uz darba ņēmēja rēķina, ir sociālo partneru

33 Šajā nozīmē ikgadējā atvaļinājuma un bērna kopšanas atvaļinājuma attiecību kontekstā skat. arī ģenerāladvokāta P. Mengoci [*P. Mengozzi*] secinājumus lietā *Ministerul Justiției* u.c. (C-12/17, EU:C:2018:195, 23.–29. punkts).

pieņemtu noteikumu kopuma daļa, kas jāņem vērā, vērtējot šo noteikumu. Koplīgums esot jāuzskata par godīgu. Iespējamā “negatīvā” ietekme tiek kompensēta citos koplīguma noteikumos, kas pozitīvi ietekmē darba ņēmējus, piemēram, papildu atvaļinājuma nauda vai lielāka pamatalga, kas kompensē būvniecības nozarei raksturīgās grūtības.

56. Pēc Komisijas domām, nav vajadzības īpaši pārbaudīt Hartu, jo Direktīvas 2003/88 7. pantā ir konkretizēts Hartas 31. panta 2. punkts. Komisija norāda, ka darba ņēmējam ir tiesības uz savu parasto atalgojumu, kas aprēķināts, balstoties uz tā vidējo vērtību atsaucēs laikposmā, ko uzskata par reprezentatīvu. Šīm tiesībām nav iespējami izņēmumi vai atkāpes. Ja dalībvalsts piešķir ikgadējo atvaļinājumu, kas pārsniedz četras nedēļas, tā var brīvi noteikt nosacījumus un nolemt, piemēram, vai piešķirt atlīdzību par neizmantotajām dienām, kā arī nolemt, kādos apstākļos tas var notikt. Pēc Komisijas domām, minētie valsts tiesību akti ir saderīgi ar Direktīvu 2003/88, ja ir noteikts, ka šajos tiesību aktos ir transponēts *pro rata temporis* princips. Iesniedzējtiesai ir jānosaka, vai attiecīgajā koplīgumā tas ir piemērots.

57. Es piekrītu Komisijas sākotnējiem apsvērumiem, proti, ka Hartas 31. panta 2. punkts šajā lietā nav jāapsver. Šajā noteikumā vispārīgā un abstraktā veidā ir noteikts vienīgi tas, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba ilguma ierobežošanu, uz ikdienas un iknedēļas atpūtu, kā arī uz vienu *ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu*. Hartā nav noteikts pat minimālais garantētā ikgadējā atvaļinājuma ilgums, nerunājot par to, kādi noteikumi nosaka ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības aprēķina metodi.

58. Atgriežoties pie Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta un judikatūras, kas interpretē šo noteikumu, es ievēroju, ka ne šajā noteikumā, ne to interpretējošajā judikatūrā nekas nenorāda uz to, kā tieši dalībvalstīm ir jāaprēķina ikgadējā atvaļinājuma atlīdzība. Vienīgā noteiktā prasība ir tāda, ka šāda parasta atlīdzība nedrīkst būt mazāka par minimālajām prasībām tādā veidā, lai nelaupītu tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu saturu. No Tiesā iesniegtajiem faktiem es neredzu, kā šajā lietā varētu īstenoties šāds risks.

59. Judikatūrā³⁴ ir noteikts, ka darba ņēmēji ikgadējā atvaļinājuma laikā saņem *parastu atalgojumu*, lai šī situācija būtu salīdzināma ar veiktā darba posmiem. Jo īpaši jānodrošina apstākļi, lai darba ņēmējiem nebūtu tendences *nedoties* ikgadējā atvaļinājumā, jo tādā gadījumā zūd tiesību uz ikgadēju atvaļinājumu būtība.

60. Kas šajā lietā Savienības tiesību aktu izpratnē ir “parasts atalgojums” darba ņēmējam, kurš samērā bieži strādā saīsinātu darba laiku būvniecības nozares specifikas dēļ? Vai tas ir atalgojums, kas atbilst “teorētiskam” darbam, kas ir atalgojums, ko darba ņēmējs būtu saņēmis, ja atsaucēs laikposmā būtu turpinājis strādāt parastā veidā, kā argumentē prasītājs? Vai arī tas ir tāds atalgojums, kas atbilst darba ņēmēja faktiski izpildītajam darbam?

61. Tiesas spriedumā lietā *Williams* tika noteikts, ka ikgadējā atvaļinājuma atlīdzība ir jānosaka, ņemot vērā *kopējo* faktiski saņemto atalgojumu par faktiski regulāri izpildītajiem uzdevumiem³⁵. Tādējādi vismaz saskaņā ar Savienības tiesību aktiem ikgadējā atvaļinājuma atlīdzība ietver atalgojumu, kas ir cieši saistīts ar *faktiski* izpildīto darbu. Tomēr dalībvalstis var lemt par labvēlīgāku noteikumu pieņemšanu. Ja tās tā rīkojas, tas ir tikai valsts tiesību aktu ziņā, jo Savienības tiesību akti nepieprasa izmaksāt atlīdzību, kas pārsniedz atalgojumu par atsaucēs laikposmā faktiski izpildīto darbu.

62. Turklāt, tā kā ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību nevar saprātīgi izvērtēt atsevišķi no ikgadējā atvaļinājuma ilguma, šos abus elementus savukārt nevar apskatīt pilnīgi izolēti no plašākas struktūras, kurā tie ietilpst. Kā rakstveida un mutvārdu apsvērumos uzsver atbildētājs un Vācijas valdība, izskatāmais noteikums ir daļa no kopuma, kas atspoguļo interešu, ko sociālie partneri panāk ar

³⁴ Aprakstīta iepriekš, īpaši 40. punktā.

³⁵ Iepriekš 43. un 44. punkts. Šajā nozīmē skat. arī spriedumus, 2003. gada 23. oktobris, *Schönheit* un *Becker* (C-4/02 un C-5/02, EU:C:2003:583), un 2014. gada 5. novembris, *Osterreichischer Gewerkschaftsbund* (C-476/12, EU:C:2014:2332).

BRTV-Bau palīdzību, kopējo līdzsvaru. Attiecībā uz mehānismiem saistībā ar ikgadējo atvaļinājumu *BRTV-Bau* ir noteikts, ka ikgadējā atvaļinājuma ilgums ir 30 dienas gadā, kas ir par 10 dienām vairāk nekā minimāli pieprasīts Direktīvā 2003/88, neatkarīgi no tā, vai darba ņēmēji faktiski strādā vai atrodas saīsināta darba laika režīmā. Attiecībā uz ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību, ja tās summa atkarībā no pēdējā minētā faktora *mainās*, aprēķinā tiek ņemtas vērā virsstundas, tādējādi paplašinot aprēķina pamatu, un šim pamatam tiek piemēroti samērā augsti procenti. Turklāt, kā tiesas sēdē paziņoja Vācijas valdība, atsauces laikposms ir viss kalendārais gads, kas ļauj līdzsvarot faktiskā darba un saīsināta darba laika periodus. Visbeidzot, kā tiesas sēdē ieteica atbildētājs un apstiprināja Vācijas valdība, saīsinātā darba laika periodos darba ņēmēji saņem ne tikai nepārtrauktu samaksu (saīsināta darba laika pabalsts, ko maksā darba devējs un galu galā atmaksā Vācijas nodarbinātības aģentūra³⁶), bet arī joprojām saņem veselības apdrošināšanu un ir iekļauti pensijas programmās.

63. *BRTV-Bau* zināmās robežās jāinterpretē kā “kopēja līdzsvara” rezultāts, un ieviestās sarežģītās struktūras nozīmē, ka atsevišķus noteikumus nedrīkst lasīt izolēti, bet gan tie jāaplūko kā daļa no kopuma³⁷. No saskaņā ar Direktīvu 2003/88 garantēto tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu perspektīvas svarīgākais aspekts ir tāds, ka tiesību uz ikgadēju atvaļinājumu kodols nedrīkst tikt ietekmēts. Protams, ir taisnība, ka pēdējās minētās ir patstāvīgas tiesības, kas kalpo konkrētām mērķim. Tādējādi ikgadējā atvaļinājuma traucējumus, ja tādi ir, nevar “kompensēt” ar citiem sociālo priekšrocību veidiem, kas izriet no *BRTV-Bau*. Tādējādi, ja pastāv “kompensācija” starp konkrētām priekšrocībām un neērtībām, tas ir ikgadējā atvaļinājuma mehānisma *ietvaros*. Fakts, ka koplīgums var būt ļoti labvēlīgs citos aspektos, noteikti nepieļauj tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu būtības ietekmēšanu.

64. Lai gan tas galu galā ir jāizvērtē iesniedzējtiesai, šķiet, ka par to šeit nav runas. Aprēķinot ikgadējo atvaļinājumu, sociālie partneri Vācijā ir izvēlējušies risinājumu piedāvāt vairāk ikgadējā atvaļinājuma dienu un lielāku atlīdzību, tostarp ņemot vērā virsstundas, *bet arī* saīsinātu darba laiku. Nešķiet, ka šī sociālo partneru izvēle atturētu darba ņēmējus no tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu izmantošanas – tieši pretēji. Var teikt, ka tas, ka tāda pati summa ir sadalīta pa vairākām dienām, darba ņēmējiem ir kā stimuls izmantot visas 30 ikgadējā atvaļinājuma dienas, lai saņemtu pilnu ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības summu, uz kuru tiem ir tiesības saskaņā ar *BRTV-Bau*. Tādējādi šķiet, ka pēdējie minētie mehānismi attiecībā uz ikgadējo atvaļinājumu nepārkāpj tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu kodolu.

65. Šo secinājumu neietekmē tiesas sēdē plaši apspriestais jautājums par *pro rata temporis* principa potenciālo piemērojamību izskatāmajā lietā. Savos rakstveida apsvērumos Komisija ieteica izskatāmo lietu salīdzināt ar lietu par nepilnu laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem. Rezultātā, lai gan *pro rata temporis* principu acīmredzami nav paredzēts piemērot ikgadējā atvaļinājuma ilgumam (4 nedēļas ir minimālais ilgums visos apstākļos), šajā lietā tas būtu jāpiemēro ikgadējā atvaļinājuma atlīdzībai.

66. Pamatojot savu argumentu, Komisija atsaucās uz lietu *Heimann*³⁸. Šajā lietā Tiesa patiešām noteica, ka “saīsinātu darba laiku nodarbināti darba ņēmēji ir jākvalificē par “īslaicīgi nepilnu darba laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem”, jo to situācija *de facto* ir salīdzināma ar nepilnu darba laiku nodarbinātu darba ņēmēju situāciju”³⁹. Tiesa piemēroja *pro rata temporis* principu saīsināta darba laika darbam attiecībā uz ikgadējā atvaļinājuma (ilguma) aprēķināšanu.

67. Tomēr, runājot par faktiem, lieta *Heimann* attiecās uz darba ņēmēju un darba devēja saistību pārtraukšanu, pilnīgu “saīsināta darba laika ar 0 stundu skaitu” (“Kurzarbeit-Null”) izmantošanu vienu gadu pēc *A. Heimann* darba līguma beigām saskaņā ar vienošanos par sociālo plānu. Šajā kontekstā *valsts tiesībās ir paredzēts*, ka jebkurš prasījums attiecībā uz ikgadējo atvaļinājumu saskaņā ar šādu

36 Vācijas valdība tiesas sēdē paziņoja, ka saīsināta darba laika pabalsts ir vismaz 60 % no darba ņēmēja algas.

37 Skat. iepriekš šo secinājumu 34. un 35. punktu.

38 Spriedums, 2012. gada 8. novembris, *Heimann* un *Toltschin* (C-229/11 un C-230/11, EU:C:2012:693).

39 Spriedums, 2012. gada 8. novembris, *Heimann* un *Toltschin* (C-229/11 un C-230/11, EU:C:2012:693, 32. punkts).

“saīsinātu darba laiku ar 0 stundu skaitu” (“Kurzarbeit-Null”) ir jāaprēķina, izmantojot *pro rata temporis* principu. Iesniedzējtiesa ar šajā lietā uzdoto jautājumu vēlējās pārbaudīt, vai Savienības tiesību aktos ir pieļautas valsts tiesību normas, kas šādās situācijās piemēro *pro rata temporis* principu, jo, ja šajā gadā nav veikts faktiskais darbs, arī ikgadējā atvaļinājuma aprēķinā uzkrātajām dienām ir jābūt vienādām ar nulli.

68. Šādā specifiskā kontekstā Tiesa, *de facto* velkot paralēli starp saīsinātu darba laiku nodarbinātiem un īslaicīgi nepilnu darba laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem, atbildēja, ka Savienības tiesību akti *neliedz* šādā veidā strukturētas valsts tiesību normas.

69. Komisija faktiski piedāvā aplūkot šo lietu kā lietas *Heimann* trīskāršu paplašinājumu. Pirmkārt, saīsināts darba laiks citādi acīmredzamās nepārtrauktās darba attiecībās praktiskos nolūkos ir jāuzskata par nepilnu darba laiku. Otrkārt, *pro rata temporis* princips tad būtu jāpiemēro ne tikai ikgadējā atvaļinājuma *ilgumam*, bet faktiski arī ikgadējā atvaļinājuma *atlīdzībai*. Treškārt, *pro rata temporis* principa piemērošana tiktu pārveidota: no instrumenta, kas dalībvalstīm ir fakultatīvs un kas nav pretrunā Savienības tiesību aktiem konkrētos apstākļos uz pienākumu, kurš dalībvalstīm noteikts Savienības tiesību aktos un saistībā ar kuru dalībvalstīm būtu jāpārbauda, vai tās ievēro Savienības tiesību aktos noteiktos minimālos standartus.

70. Turklāt Komisijas izvirzītais trīskāršais paplašinājums šīs lietas kontekstā iespējami varētu izraisīt samērā paradoksālu rezultātu: dalībvalstīm varētu tikt atņemta rīcības brīvība, kas tām likumīgi sniegta saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu, proti, tiesības aprēķināt parastu atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu, lai *samazinātu* konkrētā nozarē jau pieejamu darba ņēmēju aizsardzību.

71. Pēc manām domām, visi šie elementi tikai uzsver vajadzību apstiprināt sākotnējo konstatējumu, kas izdarīts šo secinājumu 58. un 59. punktā: tādās lietās kā šī Savienības tiesību aktos nav paredzēti precīzi noteikumi attiecībā uz ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības aprēķināšanu. Tie ir jānosaka dalībvalstīm pašām tādā veidā, lai šie noteikumi neapdraudētu tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu būtību.

72. Ņemot vērā ierosināto atbildi uz pirmo iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu, otrajam jautājumam nav jāpievēršas.

V. Secinājumi

73. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, iesaku Tiesai uz *Arbeitsgericht Verden* (Verdenas Darba lietu tiesa, Vācija) uzdoto pirmo jautājumu atbildēt šādi:

- Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 1. punktā nav liegts pamatlietā minētais valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru darba samaksas samazinājumi, kuri aprēķina periodā radušies saīsināta darba laika dēļ, ietekmē samaksas par ikgadējo atvaļinājumu aprēķinu, kā rezultātā darba ņēmējs par vismaz četras nedēļas ilgu ikgadējo atvaļinājumu saņem mazāku atlīdzību – vai attiecīgi pēc darba attiecību beigām saņem mazāku atvaļinājuma kompensāciju –, nekā tad, ja ikgadējā atvaļinājuma atlīdzība tiktu aprēķināta, pamatojoties uz vidējo darba samaksu, ko darba ņēmējs būtu saņēmis aprēķina periodā bez šādiem darba samaksas samazinājumiem. Tomēr galu galā iesniedzējtiesa, ņemot vērā federālā koplīguma būvniecības nozarē kopējo sistēmu un it īpaši šā koplīguma mehānismus saistībā ar ikgadējo atvaļinājumu, izvērtē, vai šie noteikumi neapdraud tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu būtību.