



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2019. gada 19. novembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – LESD 153. pants – Minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai – Direktīva 2003/88/EK – 7. pants – Tiesības uz ikgadēju apmaksātu, vismaz četras nedēļas ilgu atvaļinājumu – 15. pants – Valsts noteikumi un koplīgumi, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai – Darba ņēmēji, kas ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā ir darbnespējīgi slimības dēļ – Atteikums pārcelt šo atvaļinājumu, ja nepārceļšanas rezultātā ikgadējais apmaksātais atvaļinājums faktiski nekļūst isāks par četrām nedēļām – Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts – Nepiemērojamība Savienības tiesību neīstenošanas gadījumā Pamattiesību hartas 51. panta 1. punkta izpratnē

Apvienotajās lietās C-609/17 un C-610/17

par diviem lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *työtuomioistuin* (Darba lietu tiesa, Somija) iesniedza ar lēmumiem, kas pieņemti 2017. gada 18. oktobrī un kas Tiesā reģistrēti 2017. gada 24. oktobrī, tiesvedībās

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry

pret

Hyvinvointialan liitto ry,

piedaloties:

Fimlab Laboratoriot Oy (C-609/17),

un

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto (AKT) ry

pret

Satamaoperaattorit ry,

piedaloties:

Kemi Shipping Oy (C-610/17),

* Tiesvedības valoda – somu.

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], priekšsēdētāja vietniece R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], palātu priekšdētāji Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*], A. Prehala [*A. Prechal*] (referente), J. Regans [*E. Regan*], P. Dž. Švirebs [*P. G. Xuereb*], tiesneši M. Ilešičs [*M. Ilešič*], J. Malenovskis [*J. Malenovsky*], L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], F. Biltšens [*F. Biltgen*], K. Jirimēe [*K. Jürimäe*] un K. Likurģs [*C. Lycourgos*],

ģenerālvokāts: Ī. Bots [*Y. Bot*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu un 2019. gada 26. februāra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry* vārdā – *J. Kasanen* un *M. Nyman*,
- *Hyvinvointialan liitto ry* un *Fimlab Laboratoriot Oy* vārdā – *M. Kärkkäinen* un *I. Kallio*,
- *Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry* vārdā – *J. Tutti* un *J. Hellsten*,
- *Satamaoperaattorit ry* un *Kemi Shipping Oy* vārdā – *M. Kärkkäinen* un *I. Kallio*,
- Somijas valdības vārdā – *S. Hartikainen*, pārstāvis,
- Francijas valdības vārdā – *A.-L. Desjonquères*, kā arī *R. Coesme*, pārstāvji,
- Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek* un *M. Huttunen*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2019. gada 4. jūnija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.) 7. pantu, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 31. panta 2. punktu.
- 2 Šie lūgumi tika iesniegti saistībā ar divām tiesvedībām: lietā C-609/17 starp *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry* (turpmāk tekstā – “TSN”) un *Hyvinvointialan liitto ry* un lietā C-610/17 starp *Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry* (turpmāk tekstā – “AKT”) un *Satamaoperaattorit ry* par atteikumu diviem darba ņēmējiem, kuri ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikposmā bija darbspējīgi slimības dēļ, pārcelt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu par visām vai daļu no attiecīgajām slimības dienām.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Direktīva 2003/88 tika pieņemta, pamatojoties uz EKL 137. panta 2. punktu, kas ir kļuvis par LESD 153. panta 2. punktu.
- 4 Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 1., 2. un 5. apsvērumu:
- “(1) Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK par dažiem darba laika organizēšanas aspektiem [(OV 1993, L 307, 18. lpp.)], kuri nosaka minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanā attiecībā uz laiku ikdienas atpūtai, pārtraukumiem, iknedēļas atpūtai, maksimālo darba laiku nedēļā, ikgadējo atvaļinājumu un attiecībā uz nakts darba, maiņu darba aspektiem un darba struktūru veidiem, ir būtiski grozīta. Lai noskaidrotu jautājumus, jāsastāda attiecīgās kodifikācijas normas.
- (2) [EKL] 137. pants paredz, ka Kopienai ir jāatbalsta un jāpapildina dalībvalstu darbības, lai uzlabotu darba vidi, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību. Direktīvās, kas pieņemtas, ņemot vērā minēto pantu, jāvairās uzlikt tādus administratīvus, finanšu un juridiskus ierobežojumus, kas traucē izveidoties un attīstīties maziem un vidējiem uzņēmumiem.
- [..]
- (5) Visiem darba ņēmējiem jābūt pietiekamam atpūtas laikam. Jēdzienam “atpūta” jābūt izteiktam laika vienībās, t.i., dienās, stundās un/vai to daļās. [..] Kopienā strādājošiem jāpiešķir obligāts laiks ikdienas, iknedēļas un ikgadējai atpūtai, kā arī atbilstīgi pārtraukumi. [..]”
- 5 Direktīvas 2003/88 1. pantā “Mērķis un darbības joma” ir paredzēts:
- “1. Šī direktīva nosaka minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai.
2. Šī direktīva attiecas uz:
- a) obligātiem [..] ikgadējiem atpūtas laikposmiem [..]
- [..].”
- 6 Šīs 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 apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības.”
- 7 Minētās direktīvas 15. pants “Labvēlīgāki noteikumi” ir izteikts šādi:
- “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.”

- 8 Direktīvas 2003/88 17. pantā ir paredzēts, ka dalībvalstis var atkāpties no atsevišķiem šīs direktīvas noteikumiem. Tomēr nekādas atkāpes no tās 7. panta nav atļautas.

Somijas tiesības

Likums par ikgadējo atvaļinājumu

- 9 *Vuosilomalaki* (162/2005) (Likums (162/2005) par ikgadējo atvaļinājumu, turpmāk tekstā – “Likums par ikgadējo atvaļinājumu”) mērķis tostarp ir Somijas tiesībās transponēt Direktīvas 2003/88 7. pantu. Saskaņā ar šī likuma 5. panta 1. punktu darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu 2,5 darba dienu atvaļinājumu par katru pilno atvaļinājuma aprēķina mēnesi. Tomēr, ja darba attiecības līdz atvaļinājuma aprēķina gada beigām ir nepārtraukti turpinājušās mazāk kā vienu gadu, darba ņēmējam ir tiesības uz 2 dienu atvaļinājumu par katru pilno atvaļinājuma aprēķina mēnesi.
- 10 Atvaļinājuma aprēķina mēnešu skaits atvaļinājuma aprēķina gadā, kas ir no konkrētā gada 1. aprīļa līdz nākamā gada 31. martam, nevar pārsniegt 12. Ja darba ņēmējam atvaļinājuma aprēķina gadā ir 12 pilni atvaļinājuma aprēķina mēneši, saskaņā ar Likumu par ikgadējo atvaļinājumu atkarībā no darba attiecību ilguma viņam pienākas 24 vai 30 atvaļinājuma dienas.
- 11 Saskaņā ar Likuma par ikgadējo atvaļinājumu 4. panta 1. punkta 3) apakšpunktu darba dienas ir nedēļas dienas, izņemot svētdienas, baznīcas svētku dienas, Neatkarības dienu, Ziemassvētku priekšvakaru, vasaras saulgriežus, Lieldienu sestdienu un 1. maiju. Tātad kalendārajā nedēļā, kurā nav nevienas no minētajām dienām, tiek izmantotas sešas atvaļinājuma dienas.
- 12 Saskaņā ar Likuma par ikgadējo atvaļinājumu 4. panta 1. punkta 2) apakšpunktu “atvaļinājuma periods” ietver laiku no 2. maija līdz 30. septembrim ieskaitot. Minētā likuma 20. panta 2. punktā ir paredzēts, ka ikgadējā atvaļinājuma (vasaras atvaļinājums) 24 darba dienas ir jāizmanto atvaļinājuma periodā. Pārējais atvaļinājums (ziemas atvaļinājums) ir jāpiešķir ne vēlāk kā līdz nākamā atvaļinājuma perioda sākumam.
- 13 Likuma par ikgadējo atvaļinājumu, redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar Likumu 276/2013, kura bija spēkā no 2013. gada 1. oktobra līdz 2016. gada 31. martam, 25. panta 1. punktā bija noteikts:

“Ja darba ņēmējs ikgadējā atvaļinājuma vai tā daļas sākumā dzemdību, slimības vai nelaimes gadījuma dēļ ir darbnespējīgs, pēc darba ņēmēja pieprasījuma atvaļinājums ir jāpārceļ uz vēlāku laiku. Darba ņēmējam pēc pieprasījuma ir tiesības pārceļt atvaļinājumu vai tā daļu arī tad, ja ir kļuvis zināms, ka viņa atvaļinājuma laikā viņam ir paredzēta ārstēšana slimības dēļ vai cita līdzvērtīga aprūpe, kuras laikā viņš būs darbnespējīgs.”

- 14 Likuma par ikgadējo atvaļinājumu, redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar Likumu (182/2016), kurš ir stājies spēkā 2016. gada 1. aprīlī, 25. panta 2. punkts ir izteikts šādi:

“Ja darbnespēja dzemdību, slimības vai nelaimes gadījuma dēļ sākas ikgadējā atvaļinājuma vai tā daļas laikā, darba ņēmējam ir tiesības pēc pieprasījuma pārceļt darbnespējas dienas, kas sakrīt ar ikgadējo atvaļinājumu, ja vien tās turpinās vairāk nekā sešas atvaļinājuma dienas. Iepriekš minētās neapmaksātās darbnespējas dienas nedrīkst ierobežot darba ņēmēja tiesības uz četru nedēļu ikgadējo atvaļinājumu.”

Piemērojamie darba koplīgumi

- 15 Somijā ar darba koplīgumiem bieži vien tiek piešķirts ilgāks apmaksāts ikgadējais atvaļinājums, nekā paredzēts Likumā par ikgadējo atvaļinājumu. Tā tas tostarp ir, pirmkārt, attiecībā uz koplīgumu, kas veselības aprūpes nozarē noslēgts starp *Terveyspalvelualan liitto ry*, kuras pēctece ir *Hyvinvointialan liitto*, un *TSN* par laikposmu no 2014. gada 1. marta līdz 2017. gada 31. janvārim (turpmāk tekstā – “darba koplīgums veselības aprūpes nozarē”), un, otrkārt, attiecībā uz koplīgumu, kas jūras kravu apstrādes nozarē noslēgts starp *Satamaoperaattorit* un *AKT* par laikposmu no 2014. gada 1. februāra līdz 2017. gada 31. janvārim (turpmāk tekstā – “darba koplīgums jūras kravu apstrādes nozarē”).
- 16 Saskaņā ar darba koplīguma veselības aprūpes nozarē 16. panta 1. punktu “ikgadējo atvaļinājumu nosaka saskaņā ar Likumu par ikgadējo atvaļinājumu un tālāk minētajiem noteikumiem”. Saskaņā ar šī koplīguma 16. panta 7. punktu “ikgadējo atvaļinājumu piešķir saskaņā ar Likumu par ikgadējo atvaļinājumu”.
- 17 Saskaņā ar darba koplīguma jūras kravu apstrādes nozarē 10. panta 1. un 2. punktu “darba ņēmēja ikgadējā atvaļinājuma ilgumu nosaka saskaņā ar spēkā esošo Likumu par ikgadējo atvaļinājumu” un “ikgadējo atvaļinājumu piešķir saskaņā ar Likumu par ikgadējo atvaļinājumu, ja vien nav citādas vienošanās”.

Pamatlietas un prejudiciālie jautājumi

Lieta C-609/17

- 18 *Marika Luoma* kopš 2011. gada 14. novembra ir nodarbināta *Fimlab Laboratoriot Oy* laboratorijas asistentes amatā atbilstoši uz nenoteiktu laiku noslēgtam darba līgumam.
- 19 Pamatojoties uz darba koplīgumu veselības aprūpes nozarē un ņemot vērā viņas darba stāžu, *M. Luoma* bija tiesības uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma 42 darba dienām, proti, 7 nedēļām, par atvaļinājuma aprēķina gadu, kas beidzās 2015. gada 31. martā.
- 20 *M. Luoma* tika piešķirts ikgadējais 6 dienas ilgs apmaksāts atvaļinājums laikā no pirmdienas, 2015. gada 7. septembra, līdz svētdienai, 2015. gada 13. septembrim. 2015. gada 10. augustā viņa informēja savu darba devēju, ka 2015. gada 2. septembrī viņai ir paredzēta operācija, un lūdza, lai viņas iepriekš minētais ikgadējais atvaļinājums tiktu pārcelts uz vēlāku laiku. Pēc šīs operācijas *M. Luoma* bija slimības atvaļinājumā līdz 2015. gada 23. septembrim. No savām tiesībām uz ikgadēju 42 darba dienu ilgu atvaļinājumu ieinteresētā persona jau iepriekš bija izmantojusi 22 atvaļinājuma dienas, proti, 3 nedēļas un 4 darba dienas. *Fimlab Laboratoriot* pārcēla uz vēlāku laiku pirmās divas atvaļinājuma dienas, kuras viņai vēl pienācās saskaņā ar Likumu par ikgadējo atvaļinājumu, bet nepārcēla četras atlikušās atvaļinājuma dienas, kuras pienācās saskaņā ar darba koplīgumu veselības aprūpes nozarē, šajā ziņā balstoties uz minētā koplīguma 16. panta 1. un 7. punktu un Likuma par ikgadējo atvaļinājumu, kurā grozījumi izdarīti ar Likumu (276/2013), 25. panta 1. punktu.
- 21 *TSN* kā darba ņēmēju pārstāvības organizācija, kas parakstījusi darba koplīgumu veselības aprūpes nozarē, cēla prasību *työtuomioistuin* (Darba lietu tiesa, Somija), lūdzot atzīt, ka *M. Luoma*, ņemot vērā darbnespēju, kas saistīta ar iepriekš minēto operāciju, bija tiesības pārcelt uz vēlāku laiku visu viņai laikposmā no 2015. gada 9. līdz 13. septembrim piešķirto atvaļinājumu. Savas prasības pamatojumam *TSN* norāda, ka Likuma par ikgadējo atvaļinājumu, kurā grozījumi izdarīti ar Likumu (276/2013), 25. panta 1. punkts, kas konkrētajā gadījumā ir padarīts par piemērojamu ar darba koplīgumu veselības aprūpes nozarē, esot pretrunā Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktam un Hartas 31. panta

2. punktam, ciktāl tajā atvaļinājuma pārceļšana, tostarp slimības dēļ, ir paredzēta vienīgi attiecībā uz atvaļinājumu, kurš garantēts ar minēto likumu, bet ne to, kurš pienākas saskaņā ar darba koplīgumiem.

- 22 *Hyvinvointialan liitto* kā darba devēju pārstāvības organizācija, kura pārņēmusi *Terveyspalvelualan liitto*, kas pati ir darba koplīguma veselības aprūpes nozarē parakstītāja, tiesības un pienākumus, un *Fimlab Laboratoriot* apgalvo, ka Likuma par ikgadējo atvaļinājumu, kurā grozījumi ir izdarīti ar Likumu (276/2013), 25. panta 1. punkts neesot pretrunā minētajām Savienības tiesību normām, jo tās to ieskatā neesot piemērojamas attiecībā uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma daļu, kas pienākas saskaņā ar valsts tiesībām vai koplīgumiem, papildus vismaz četrus nedēļus ilgā atvaļinājumam, kurš paredzēts Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā.
- 23 Šajā kontekstā iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai Likuma par ikgadējo atvaļinājumu, kurā grozījumi izdarīti ar Likumu (276/2013), 25. panta 1. punkta piemērošana, kas veikta ar darba koplīgumu veselības aprūpes nozarē, atbilst prasībām, kuras izriet no Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta un Hartas 31. panta 2. punkta. Attiecībā uz šo pēdējo minēto tiesību normu iesniedzējtiesai it īpaši ir šaubas, vai tai ir tieša iedarbība tādā strīdā kā pamatlietā, kurš attiecas uz darba tiesiskajām attiecībām starp privātpersonām.
- 24 Šajos apstākļos *työtuomioistuim* (Darba lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai Direktīvas [2003/88] 7. panta 1. punkts nepieļauj tādu valsts tiesību normu darba koplīgumā vai tās interpretāciju, saskaņā ar kuru darba ņēmējam, kurš sava ikgadējā atvaļinājuma vai tā daļas sākumā ir darbnespējīgs, – neraugoties uz viņa pieprasījumu – nav tiesību pārcelt atvaļinājumu, kas viņam pienākas saskaņā ar šo darba koplīgumu un kas ir sakritis ar minēto darbnespējas periodu, ja minētajā darba koplīgumā paredzētā atvaļinājuma nepārceļšana neierobežo minētās darba ņēmēja tiesības uz četras nedēļas ilgu ikgadējo atvaļinājumu?
- 2) Vai [Hartas] 31. panta 2. punktam ir tieša iedarbība darba attiecībās starp privāttiesību subjektiem, proti, horizontāla tieša iedarbība?
- 3) Vai ar [Hartas] 31. panta 2. punktu tiek aizsargāts iegūtais atvaļinājums, kas ir ilgāks par Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto vismaz četrus nedēļus ilgu ikgadējo atvaļinājumu, un vai šī Hartas norma nepieļauj tādu valsts tiesību normu darba koplīgumā vai tās interpretāciju, saskaņā ar kuru darba ņēmējam, kurš sava ikgadējā atvaļinājuma vai tā daļas sākumā ir darbnespējīgs, – neraugoties uz viņa pieprasījumu – nav tiesību pārcelt atvaļinājumu, kas viņam pienākas saskaņā ar šo darba koplīgumu un kas ir sakritis ar minēto darbnespējas periodu, ja minētajā darba koplīgumā paredzētā atvaļinājuma nepārceļšana neierobežo minētā darba ņēmēja tiesības uz četras nedēļas ilgu ikgadējo atvaļinājumu?”

Lieta C-610/17

- 25 *Tapio Keränen* ir darba attiecībās ar *Kemi Shipping Oy*.
- 26 Saskaņā ar darba koplīgumu jūras kravu apstrādes nozarē *T. Keränen* bija tiesības uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma 30 darba dienām, proti, 5 nedēļām, par atvaļinājuma aprēķina gadu, kas beidzās 2016. gada 31. martā.
- 27 Pēc tam, kad 2016. gada 22. augustā bija sācies *T. Keränen* ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, viņš 2016. gada 29. augustā saslima. Darba ārsts, pie kura viņš vērsās, viņam noteica slimības atvaļinājumu no minētā datuma līdz 2016. gada 4. septembrim. *T. Keränen* pieprasījumu viņa ikgadējo atvaļinājumu, kas atbilst sešām darba dienām, šī iemesla dēļ pārcelt uz vēlāku laiku *Kemi Shipping*

noraidīja, pamatojoties uz darba koplīguma jūras kravu apstrādes nozarē 10. panta 1. un 2. punktu un Likuma par ikgadējo atvaļinājumu, kurā grozījumi izdarīti ar Likumu (182/2016), 25. panta 2. punktu, un šī sabiedrība atskaitīja šīs sešas slimības atvaļinājuma dienas no ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma, kas pienācās *T. Keränen*.

- 28 *AKT* kā darbaņēmēju pārstāvības organizācija, kura ir parakstījusi darba koplīgumu jūras kravu apstrādes nozarē, cēla prasību *työtuomioistuun* (Darba lietu tiesa), lūdzot atzīt, ka šī koplīguma 10. panta 1. un 2. punkta piemērošana nevar izraisīt to, ka ir jāpiemēro Likuma par ikgadējo atvaļinājumu, kurā grozījumi izdarīti ar Likumu (182/2016), 25. panta 2. punkts, jo šī pēdējā minētā tiesību norma šīs organizācijas ieskatā esot pretrunā Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktam un Hartas 31. panta 2. punktam.
- 29 *Satamaoperaattorit* kā darbaņēmēju pārstāvības organizācija, kura ir parakstījusi darba koplīgumu jūras kravu apstrādes nozarē, un *Kemi Shipping* šī sprieduma 22. punktā minētajiem analogu iemeslu dēļ apgalvo, ka ar minētā 25. panta 2. punktu nav pārkāptas minētās Savienības tiesību normas.
- 30 Šajā kontekstā iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, pirmkārt, vai Likuma par ikgadējo atvaļinājumu, kurā grozījumi izdarīti ar Likumu (182/2016), 25. panta 2. punkta piemērošana, kura veikta saskaņā ar darba koplīgumu jūras kravu apstrādes nozarē, ir saderīga ar prasībām, kas izriet no Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta un Hartas 31. panta 2. punkta, un, otrkārt, jautājumu par šīs pēdējās minētās tiesību normas iespējamo tiešo horizontālo iedarbību tādā strīdā kā pamatlietā.
- 31 Šajos apstākļos *työtuomioistuun* (Darba lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai Direktīvas [2003/88] 7. panta 1. punkts nepieļauj tādu valsts tiesību normu darba koplīgumā vai tās interpretāciju, saskaņā ar kuru darbaņēmējam, kura darbnespēja slimības dēļ sākas ikgadējā atvaļinājuma vai tā daļas laikā, – neraugoties uz viņa pieprasījumu – nav tiesību pārcelt pirmās sešas darbnespējas perioda dienas, kas ir sakritušas ar ikgadējo atvaļinājumu, ja šīs darbnespējas dienas neierobežo minētā darbaņēmēja tiesības uz četras nedēļas ilgu ikgadējo atvaļinājumu?”
- 2) Vai [Hartas] 31. panta 2. punktam ir tieša iedarbība darba attiecībās starp privāttiesību subjektiem, proti, horizontāla tieša iedarbība?
- 3) Vai ar [Hartas] 31. panta 2. punktu tiek aizsargāts iegūts atvaļinājums, kas ir ilgāks par Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto vismaz četru nedēļu ikgadējo atvaļinājumu, un vai šī Hartas norma nepieļauj tādu valsts tiesību normu darba koplīgumā vai tās interpretāciju, saskaņā ar kuru darbaņēmējam, kura darbnespēja slimības dēļ sākas ikgadējā atvaļinājuma vai tā daļas laikā, – neraugoties uz viņa pieprasījumu – nav tiesību pārcelt pirmās sešas darbnespējas perioda dienas, kas sakritušas ar ikgadējo atvaļinājumu, ja šīs neapmaksātās darbnespējas dienas neierobežo darbaņēmēja tiesības uz četras nedēļas ilgu ikgadējo atvaļinājumu?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmajiem jautājumiem

- 32 Ar pirmo jautājumu, kas uzdots gan lietā C-609/17, gan lietā C-610/17, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums un darba koplīgumi, ar kuriem ir paredzēts piešķirt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas, pārsniedzot minētajā tiesību normā paredzēto vismaz četru nedēļu laikposmu, vienlaikus izslēdzot šo atvaļinājuma dienu pārceļšanu slimības dēļ.

- 33 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Direktīvai 2003/88 nav pretrunā valsts tiesību normas, kurās paredzētas tiesības uz apmaksātu, par šīs direktīvas 7. panta 1. punktā paredzētajām četrām nedēļām ilgāku ikgadējo atvaļinājumu, kurš tiek piešķirts saskaņā ar minētajās valsts tiesībās noteiktiem saņemšanas un piešķiršanas nosacījumiem (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 47. punkts; 2012. gada 3. maijs, *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, 34. punkts; 2016. gada 20. jūlijs, *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, 38. punkts, un 2018. gada 13. decembris, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, 31. punkts).
- 34 No Direktīvas 2003/88 1. panta 1. punkta un 2. punkta a) apakšpunkta, 7. panta 1. punkta un 15. panta skaidri izriet, ka tās mērķis ir tikai noteikt minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanas jomā, neietekmējot dalībvalstu tiesības piemērot darba ņēmēju aizsardzībai labvēlīgākas valsts tiesību normas (spriedumi, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 48. punkts; 2012. gada 3. maijs, *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, 35. punkts, un 2018. gada 13. decembris, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, 30. punkts).
- 35 Šādos gadījumos tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas tādējādi piešķirtas, pārsniedzot Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto minimumu, reglamentē nevis šī direktīva, bet valsts tiesības, ārpus ar minēto direktīvu noteiktajam režīmam, tomēr ir jāatgādina, ka šādas valsts tiesību normas, kas ir labvēlīgākas darba ņēmējiem, nevar tikt izmantotas, lai kompensētu tādu iespējamu ar šo Savienības tiesību normu nodrošinātas minimālās aizsardzības aizskārumu kā tostarp aizskārumus, kas rodas no atalgojuma, kāds maksājams par ar šo tiesību normu nodrošināto minimālo ikgadējo atmaksāto atvaļinājumu, samazināšanas (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 13. decembris, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, 42. un 43. punkts, kā arī pēc analogijas – spriedumu, 2014. gada 10. jūlijs, *Julián Hernández u.c.*, C-198/13, EU:C:2014:2055, 43. un 44. punkts).
- 36 Kā norādījis ģenerāladvokāts secinājumu 58. punktā, dalībvalstu ziņā, pirmkārt, ir izlemt, vai tās piešķir vai nepiešķir darba ņēmējiem ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas papildus ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu garantētajam vismaz četru nedēļu atvaļinājumam, un, otrkārt, attiecīgā gadījumā definēt šo papildu atvaļinājuma dienu piešķiršanas un zaudēšanas nosacījumus – šajā ziņā tām nav jāievēro aizsargājošie noteikumi, kurus Tiesa ir nostiprinājusi attiecībā uz minēto minimālo laikposmu.
- 37 Tiesa tāpat tostarp ir nospriedusi, ka, pastāvot valsts tiesiskajam regulējumam un darba koplīgumam, kuros ir paredzēts, ka tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu netiek piešķirtas attiecībā uz konkrēto gadu par darbnespēju slimības vai ilgstošas slimības dēļ, kā rezultātā darba pārtraukums ir divpadsmit secīgi mēneši vai ilgāks laikposms, dalībvalstis ir tiesīgas noteikt, ka valsts tiesībās ir paredzētas tiesības uz dažāda ilguma apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu atkarībā no darba ņēmēja prombūtnes ar veselības stāvokli saistītā iemesla, ar nosacījumu, ka tas pārsniedz Direktīvas 2003/88 7. pantā paredzēto minimālo četru nedēļu laikposmu vai ir vienāds ar to (spriedums, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 49. punkts).
- 38 Tāpat Tiesa ir nospriedusi, ka tad, ja dalībvalstis izlemj piešķirt darba ņēmējiem tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu papildus minētajam vismaz četru nedēļu ilgajam atvaļinājumam, tās var paredzēt vai neparedzēt tiesības darba ņēmējam, kas aiziet pensijā, saņemt finansiālu atlīdzību, ja šis darba ņēmējs nav varējis izmantot atvaļinājumu, kas pārsniedz minēto minimālo laikposmu tādēļ, ka viņš darbu nav veicis slimības dēļ, un attiecīgā gadījumā noteikt šādas iespējamās piešķiršanas nosacījumus (šajā nozīmē 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).
- 39 Analogam risinājumam būtu jābūt prevalējošam attiecībā uz valsts tiesisko regulējumu un darba koplīgumiem, ar kuriem – līdzīgi pamatlietā aplūkotojiem – darba ņēmējiem tiek piešķirtas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas pārsniedz Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto vismaz četru nedēļu laikposmu, vienlaikus izslēdzot tiesības pārcelt visu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu vai daļu no tā, kas pārsniedz minēto minimālo laikposmu, ja darba ņēmējs ir bijis

darbnespējīgs slimības dēļ visā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikposmā vai daļā no tā. Proti, dalībvalstis var paredzēt vai neparedzēt šādas pārceļšanas tiesības un attiecīgā gadījumā paredzēt šīs pārceļšanas nosacījumus, ja vien tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu – kas faktiski pienākas darba ņēmējam, lai gan viņš nav darbnespējīgs slimības dēļ, – viņam joprojām saglabājas attiecībā uz laikposmu, kas kaut sakrīt ar iepriekš minēto vismaz četrus nedēļu laikposmu.

- 40 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu, kas uzdots gan lietā C-609/17, gan lietā C-610/17, ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums un darba koplīgumi, ar kuriem ir paredzēts piešķirt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas, pārsniedzot minētajā tiesību normā paredzēto vismaz četrus nedēļu laikposmu, vienlaikus izslēdzot šo atvaļinājuma dienu pārceļšanu slimības dēļ.

Par trešo jautājumu

- 41 Ar trešo jautājumu gan lietā C-609/17, gan lietā C-610/17, kurš ir jāizskata kā otrs, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Hartas 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir valsts tiesiskais regulējums un darba koplīgumi, ar kuriem ir paredzēts piešķirt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas, pārsniedzot Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto vismaz četrus nedēļu laikposmu, vienlaikus izslēdzot šo atvaļinājuma dienu pārceļšanu slimības dēļ.
- 42 Hartas piemērošanas joma ir definēta tās 51. panta 1. punktā, saskaņā ar kuru Hartas noteikumi attiecas uz dalībvalstu rīcību tikai tad, ja tās īsteno Savienības tiesības (spriedums, 2017. gada 13. jūnijs, *Florescu u.c.*, C-258/14, EU:C:2017:448, 44. punkts un tajā minētā judikatūra). Atbilstoši Hartas 51. panta 2. punktam ar to netiek paplašināta Savienības tiesību piemērošanas joma, paplašinot Eiropas Savienības kompetences, un Savienībai netiek noteiktas nekādas jaunas kompetences vai uzdevumi, nedz grozītas kompetences un uzdevumi, kā tās noteiktas Līgumos.
- 43 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Savienības tiesību sistēmā garantētās pamattiesības ir jāpiemēro visās situācijās, kuras tiek regulētas ar Savienības tiesībām (spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Bauer un Willmeroth*, C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 52. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 44 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka atbilstoši Tiesas Reglamenta 94. pantam iesniedzējtiesai ir jāpaskaidro saikne, ko tā konstatējusi starp Savienības tiesību normām, kuras tā lūdz interpretēt, un tajā izskatāmajam strīdam piemērojamajiem valsts tiesību aktiem. Iesniedzējtiesas nolēmumā nav ietverts neviens elements, kas ļautu konstatēt, ka pamatlieta attiecas uz kādu citu Savienības tiesību normu interpretāciju vai piemērošanu, kas nav Direktīva 2003/88 un Hartas 31. panta 2. punkts.
- 45 Tādējādi ir jāpārbauda, vai valsts tiesiskais regulējums un darba koplīgumi, ar kuriem ir paredzēts piešķirt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas, pārsniedzot Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto vismaz četrus nedēļu laikposmu, vienlaikus izslēdzot šo atvaļinājuma dienu pārceļšanu slimības dēļ, ir jāuzskata par tādiem, ar kuriem tiek īstenota minētā direktīva Hartas 51. panta 1. punkta izpratnē, un vai tādējādi šīs pēdējās minētās direktīvas 31. panta 2. punkts ir piemērojams tādās situācijās kā pamatlietās aplūkotās (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 6. novembris, *Bauer un Willmeroth*, C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 53. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 46 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka vienīgi tas, ka valsts pasākumi ietilpst jomā, kurā, kā tas ir šajā gadījumā, Savienībai ir piešķirta kompetence, nevar būt iemesls iekļaut tos Savienības tiesību piemērošanas jomā un tādējādi izraisīt Hartas piemērojamību (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 10. jūlijs, *Julián Hernández u.c.*, C-198/13, EU:C:2014:2055, 36. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 47 Ir arī jāatgādina, pirmkārt, ka saskaņā ar LESD 4. panta 2. punkta b) apakšpunktu Savienībai un dalībvalstīm sociālās politikas jomā LESD noteiktajos aspektos ir dalīta kompetence LESD 2. panta 2. punkta izpratnē. Otrkārt, kā precizēts LESD 153. panta 1. punktā un kā atgādināts Direktīvas 2003/88 2. apsvērumā, Savienībai ir jāatbalsta un jāpapildina dalībvalstu darbības darba vides uzlabošanai, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību.
- 48 Šajā ziņā ir jāuzsver, ka Direktīva 2003/88, kurā, kā atgādināts šī sprieduma 34. punktā, ir noteiktas vienīgi minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai, tika pieņemta, ņemot vērā EKL 137. panta 2. punktu, kas ir kļuvis par LESD 153. panta 2. punktu. Kā izriet no Tiesas judikatūras, izteiciens “minimālās prasības”, kas ietverts šajās primāro tiesību normās un kas ir pārņemts minētās direktīvas 1. panta 1. punktā, ir jālasa, ņemot vērā EKL 137. panta 4. punktu, kas ir kļuvis par LESD 153. panta 4. punktu, kurā ir precizēts, ka šādas minimālās prasības neliedz dalībvalstīm atstāt spēkā vai ieviest stingrākus aizsargpasākumus, kas ir saderīgi ar Līgumiem. No tā izriet, ka dalībvalstis tām piešķirtās kompetences īstenošanā var pieņemt šādas normas, kas ir stingrākas par tām, kuras izdevis Savienības likumdevējs, ja vien tās neskar minētās likumdošanas saskaņotību (šajā nozīmē skat. spriedumu, 1998. gada 17. decembris, IP, C-2/97, EU:C:1998:613, 35., 37. un 40. punkts).
- 49 Tādējādi ar Direktīvas 2003/88 15. pantu – saskaņā ar kuru šī pēdējā minētā tiesību norma “neskar” dalībvalstu “tiesības” piemērot valsts tiesību normas, kas ir labvēlīgākas darba ņēmēju un veselības aizsardzībai, – dalībvalstīm nevis tiek piešķirtas tiesības veikt likumdošanas darbību uz Savienības tiesību pamata, bet vienīgi tiek atzītas dalībvalstu pilnvaras valsts tiesībās paredzēt šādas labvēlīgākas normas ārpus ar šo direktīvu noteiktā regulējuma robežām (pēc analogijas skat. spriedumu, 2014. gada 10. jūlijs, *Julián Hernández* u.c., C-198/13, EU:C:2014:2055, 44. punkts).
- 50 Šajā ziņā pamatlietās aplūkotās situācijas atšķiras no situācijas, kad ar Savienības aktu dalībvalstīm tiek piešķirta brīvība izvēlēties vienu no vairākiem piemērošanas režīmiem vai rīcības vai novērtējuma brīvība, kas ir ar šo aktu izveidotā regulējuma neatņemama sastāvdaļa, vai arī no situācijas, kurā ar šādu aktu dalībvalstīm ir atļauts noteikt specifiskus pasākumus, kas paredzēti, lai sekmētu tās mērķa īstenošanu (šajās dažādajās nozīmēs skat. spriedumus, 2011. gada 21. decembris, N. S. u.c., C-411/10 un C-493/10, EU:C:2011:865, 64.–68. punkts; 2017. gada 16. februāris, C. K. u.c., C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, 53. punkts; 2017. gada 9. marts, *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198, 46., 47., 52. un 53. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra, un 2017. gada 13. jūnijs, *Florescu* u.c., C-258/14, EU:C:2017:448, 48. punkts).
- 51 Konkrētajā gadījumā visbeidzot ir jānorāda, ka tas, ka darba ņēmējiem tiek piešķirtas ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas, pārsniedzot Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā garantēto vismaz četru nedēļu laikposmu, un tas, ka ir paredzēts, ka šīs dienas nav iespējams pārcelt slimības dēļ, piemērojot valsts tiesisko regulējumu un tādus koplīgumus kā pamatlietā aplūkoti, pats par sevi nevar ietekmēt vai ierobežot minimālo aizsardzību, kas tādējādi šiem darba ņēmējiem ir garantēta saskaņā ar šo tiesību normu (pēc analogijas skat. spriedumu, 2014. gada 10. jūlijs, *Julián Hernández* u.c., C-198/13, EU:C:2014:2055, 43. punkts), ne arī skart citas minētās direktīvas normas, tās saskaņotību vai ar to sasniedzamos mērķus.
- 52 No visa iepriekš izklāstītā izriet – ja dalībvalstis piešķir vai ļauj sociālajiem partneriem piešķirt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas, kas pārsniedz šīs direktīvas 7. panta 1. punktā paredzēto vismaz četru nedēļu laikposmu, šādas tiesības vai arī nosacījumi to iespējamai pārceļšanai atvaļinājuma laikā notikušas saslīmšanas dēļ izriet no dalībvalstīm piešķirtās kompetences īstenošanas, lai gan minētajā direktīvā tie nav reglamentēti un arī neizriet no šīs direktīvas piemērošanas jomas (pēc analogijas skat. spriedumu, 2014. gada 10. jūlijs, *Julián Hernández* u.c., C-198/13, EU:C:2014:2055, 45. punkts).
- 53 Tā kā Savienības tiesību normās attiecīgajā jomā nav reglamentēti nekādi konkrēti aspekti un nav noteikti nekādi specifiski pienākumi dalībvalstīm saistībā ar konkrēto situāciju, valsts tiesiskais regulējums, ko pieņem dalībvalsts attiecībā uz šo aspektu, ir ārpus Hartas piemērošanas jomas, un

attiecīgo situāciju nevar vērtēt, ņemot vērā Hartas normas (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2014. gada 10. jūlijs, *Julián Hernández u.c.*, C-198/13, EU:C:2014:2055, 35. punkts; 2017. gada 14. decembris, *Miravittles Ciurana u.c.*, C-243/16, EU:C:2017:969, 34. punkts, kā arī 2018. gada 19. aprīlis, *Consorzio Italian Management* un *Catania Multiservizi*, C-152/17, EU:C:2018:264, 34. un 35. punkts).

- 54 Līdz ar to, pieņemot valsts tiesisko regulējumu vai atļaujot vienoties par koplīguma noteikumiem, ar kuriem – līdzīgi pamatlietā aplūkotojāiem – darba ņēmējiem ir piešķirtas tiesības uz ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma dienām, pārsniedzot Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto vismaz četru nedēļu laikposmu, un paredzētas šādu tiesību uz papildu [atvaļinājuma dienām] pārceļšanas nosacījumi darba ņēmēja slimības dēļ, dalibvalstis neīsteno šo direktīvu Hartas 51. panta 1. punkta izpratnē.
- 55 Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz trešo jautājumu, kas uzdots gan lietā C-609/17, gan lietā C-610/17, ir jāatbild, ka Hartas 31. panta 2. punkts, lasot to kopsakarā ar tās 51. panta 1. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nav piemērojams, pastāvot valsts tiesiskajam regulējumam un koplīgumiem, ar kuriem ir paredzēts piešķirt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas, pārsniedzot Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto vismaz četru nedēļu laikposmu, vienlaikus izslēdzot šo atvaļinājuma dienu pārceļšanu slimības dēļ.

Par otro jautājumu

- 56 Ņemot vērā atbildi, kas sniegta uz trešo jautājumu, kurš uzdots lietās C-609/17 un C-610/17, uz otro abās šajās lietās uzdoto jautājumu nav jāatbild.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 57 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 (virspalāta) nospriež:

- 1) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums un darba koplīgumi, ar kuriem ir paredzēts piešķirt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas, pārsniedzot minētajā tiesību normā paredzēto vismaz četru nedēļu laikposmu, vienlaikus izslēdzot šo atvaļinājuma dienu pārceļšanu slimības dēļ.**
- 2) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts, lasot to kopsakarā ar tās 51. panta 1. punktu, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nav piemērojams, ja pastāv šāds valsts tiesiskais regulējums un koplīgumi.**

[Paraksti]