



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2023. gada 9. novembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba laika organizēšana – Direktīva 2003/88/EK – 7. pants – Tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu – Tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu pārcelšana ilgstošas slimības gadījumā – Eiropas Savienības Pamattiesību harta – 31. panta 2. punkts

Apvienotajās lietās no C-271/22 līdz C-275/22

par pieciem lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *conseil de prud'hommes d'Agen* (Ažānas Darba strīdu padome, Francija) iesniegusi ar lēmumiem, kas pieņemti 2022. gada 14. februārī un kas Tiesā reģistrēti 2022. gada 21. aprīlī, tiesvedībās

XT (C-271/22),

KH (C-272/22),

BX (C-273/22),

FH (C-274/22),

NW (C-275/22)

pret

Keolis Agen SARL,

piedaloties

Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT,

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], tiesneši T. fon Danvics [*T. von Danwitz*] (referents), P. Dž. Švirebs [*P. G. Xuereb*], A. Kumins [*A. Kumin*] un I. Ziemele,

ģenerālvokāte: T. Čapeta [*T. Čapeta*],

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

* Tiesvedības valoda – franču.

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

- XT, KH, BX, FH, NW vārdā – *E. Delgado, avocate*,
- *Keolis Agen SARL* vārdā – *J. Daniel*, advokāts,
- Francijas valdības vārdā – *A. Daniel, B. Herbaut* un *N. Vincent*, pārstāvji,
- Eiropas Komisijas vārdā – *D. Martin* un *D. Recchia*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2023. gada 23. marta tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 7. pantu Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.), kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 31. panta 2. punktu.
- 2 Šie lūgumi ir iesniegti saistībā ar tiesvedībām starp prasītājiem pamatlietā XT, KH, BX, FH un NW, no vienas puses, un *Keolis Agen SARL*, no otras puses, par šīs sabiedrības atteikumu ļaut prasītājiem izmantot iegūtās atvaļinājuma dienas, kuras viņi nebija izmantojuši darbnespējas dēļ, vai arī, izbeidzot darba attiecības, izmaksāt tiem finansiālu atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Direktīvas 2003/88 7. pantā “Gadskārtējais atvaļinājums” 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.”

Francijas tiesības

- 4 Atbilstoši *Code du travail* (Darba kodekss) L. 3141-3. pantam darba ņēmējam ir tiesības uz divarpus darba dienu atvaļinājumu par katru faktiski nostrādāto mēnesi pie tā paša darba devēja.

5 Šī paša kodeksa L. 3141-5. pants ir formulēts šādi:

“Aprēķinot atvaļinājuma ilgumu, par faktiski nostrādātiem laikposmiem tiek uzskatīti šādi laikposmi:

1° apmaksāta atvaļinājuma laikposmi;

[..]

5° nepārtraukti laikposmi, kuri nepārsniedz vienu gadu un kuru laikā darba līguma darbība tiek pārtraukta nelaimes gadījuma darbā vai arodslimības dēļ;

[..].”

6 Minētā kodeksa L. 3245-1. pantā ir paredzēts:

“Tiesības celt prasību par darba samaksas izmaksu vai piedziņu noilgst trīs gadu laikā, sākot no dienas, kad persona, kas ceļ prasību, ir uzzinājusi vai tai bija jāuzzina fakti, kuri ļauj šīs tiesības īstenot. Prasība var attiekties uz summām, kas maksājamas par pēdējiem trim gadiem, sākot no minētās dienas, vai, ja darba līgums tiek izbeigts, – uz summām, kuras maksājamas par trim gadiem pirms līguma izbeigšanas.”

7 Minētā kodeksa L. 3141-7. pantā ir noteikts:

“Kompensācijas par apmaksāto atvaļinājumu izmaksai ir piemērojami II grāmatā par darba samaksas izmaksu paredzētie noteikumi.”

Pamatlietas un prejudiciālie jautājumi

8 *Keolis Agen* ir privāts uzņēmums, kuram ir deleģētas tiesības sniegt sabiedrisko pakalpojumu pasažieru sabiedrisko pārvadājumu nozarē.

9 Dažiem no prasītājiem pamatlietās ar šo uzņēmumu bija noslēgti darba līgumi uz nenoteiktu laiku, bet citiem attiecīgi līgumi bija noslēgti pirms tie tika atzīti par darbnespējīgiem un viņu darba līgumi tika izbeigti.

10 Prasītājiem pamatlietā attiecīgo darba līgumu spēkā esamības laikā bija vairāk nekā gadu ilgi darba kavējumi slimības dēļ. Tādēļ tie lūdza *Keolis Agen* ļaut viņiem izmantot tās ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas, kuras viņi nevarēja izmantot attiecīgajos slimības laikposmos, un – attiecībā uz tiem prasītājiem, kuru līgumi tika izbeigti, – izmaksāt finansiālu kompensāciju par neizmantotajām atvaļinājuma dienām. Šie lūgumi tika iesniegti mazāk nekā 15 mēnešus pēc viena gada bāzes laikposma, kas dod tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, un attiecās tikai uz tiesībām, kuras bija iegūtas ne vairāk kā divos secīgos bāzes laikposmos.

11 *Keolis Agen*, pamatojoties uz Darba kodeksa L. 3141-5. pantu, atteicās apmierināt minētos lūgumus, jo pamatlietā aplūkoti darba kavējumi esot bijuši ilgāki par gadu un to cēlonis nebija arodslimība.

- 12 Uzskatot, ka šis atteikums ir pretrunā Savienības tiesībām, it īpaši Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktam un Hartas 31. panta 2. punktam, prasītāji pamatlietā cēla prasību *conseil de prud'hommes d'Agen* (Ažānas Darba strīdu padome, Francija), kas ir iesniedzējtiesa šajās lietās.
- 13 Iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, pirmkārt, vai prasītāji pamatlietā var atsaukties uz Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzētajām tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu attiecībā pret *Keolis Agen*, proti, privātu uzņēmumu, kuram ir deleģētas tiesības sniegt sabiedrisko pakalpojumu.
- 14 Otrkārt, iesniedzējtiesa norāda, ka valsts tiesībās nav tieši paredzēts pārceļšanas termiņš tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas iegūtas, pastāvot darba kavējumam ilgstošas slimības dēļ. Iesniedzējtiesa atgādina, ka saskaņā ar Tiesas judikatūru, it īpaši judikatūru, kas izriet no 2011. gada 22. novembra sprieduma *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761), 15 mēnešu pārceļšanas termiņš var būt pieļaujams, ja bāzes laikposms, kurš dod tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ir viens gads. Arī *Conseil d'État* (Valsts padome, Francija) savā judikatūrā ir pieņēmusi šādu 15 mēnešu termiņu. Savukārt *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa, Francija) savā judikatūrā esot atzinusi iespēju neierobežoti pārcelt tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas uzkrājušās darba kavējuma laikā ilgstošas slimības dēļ. Ņemot vērā šīs judikatūras atšķirības, iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, pirmām kārtām, kāds ir saprātīgs pārceļšanas termiņš, kas var tikt izmantots, un, otrām kārtām, vai, nepastāvot valsts tiesību normai, kurā būtu noteikts šis termiņš, neierobežots pārceļšanas termiņš, iespējams, varētu būt saderīgs ar Savienības tiesībām.
- 15 Šādos apstākļos *conseil de prud'hommes d'Agen* (Ažānas Darba strīdu padome) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai [Direktīvas 2003/88] 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ir tieši piemērojams attiecībās starp privātu pārvaldātāju, kam ir viens sabiedrisko pakalpojumu sniegšanas deleģējums, un tā darbiniekiem, it īpaši ņemot vērā dzelzceļa pasažieru pārvaldājumu nozares liberalizāciju?
- 2) Kāds ir saprātīgs iegūtā četru nedēļu apmaksātā atvaļinājuma pārceļšanas periods [Direktīvas 2003/88] 7. panta 1. punkta izpratnē, ja [prasītājs] ir ieguvis tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu par viena gada periodu?
- 3) Vai neierobežota pārceļšanas termiņa piemērošana, ja nav valsts, normatīvu vai līgumisku noteikumu, kas regulē šādu pārceļšanu, ir pretrunā [Direktīvas 2003/88] 7. panta 1. punktam?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

- 16 Uz dodama pirmo jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2003/88 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējs var atsaukties uz tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu attiecībā pret savu darba devēju arī tad, ja šis darba devējs ir privāts uzņēmums, kuram ir deleģētas tiesības sniegt sabiedrisko pakalpojumu.
- 17 Vispirms jāatgādina, ka uz Direktīvas 2003/88 7. pantu principā nevar atsaukties strīdā starp privātpersonām (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2015. gada 26. marts, *Fennoll*, C-316/13, EU:C:2015:200, 48. punkts).

- 18 Tomēr saskaņā ar pastāvīgo judikatūru šajā tiesību normā ir atspoguļotas un konkretizētas Hartas 31. panta 2. punktā nostiprinātās pamattiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 26. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 19 Līdz ar to pirmais jautājums ir jāizskata, ņemot vērā ne tikai Direktīvas 2003/88 7. pantu, bet arī Hartas 31. panta 2. punktu.
- 20 Jāatgādina, kā izriet no Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta formulējuma, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju – vismaz četras nedēļas ilgu – atvaļinājumu. Šīs tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir uzskatāmas par īpaši svarīgu Savienības sociālo tiesību principu, kuru kompetentās valsts iestādes var īstenot, tikai ņemot vērā Direktīvā 2003/88 skaidri noteiktās robežas (spriedums, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 24. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 21 Šajā ziņā jānorāda, ka tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu kā Savienības sociālo tiesību princips ir ne tikai īpaši svarīgas, bet tās ir arī *expressis verbis* noteiktas Hartas, kurai LES 6. panta 1. punktā ir atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem, 31. panta 2. punktā (spriedums, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 25. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 22 Šajā kontekstā Hartas 31. panta 2. punktā ir garantētas ikviena darba ņēmēja tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, savukārt ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu šis princips tiek īstenots, nosakot minētā atvaļinājuma ilgumu (spriedums, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 26. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 23 Tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kuras ikvienam darba ņēmējam ir nodrošinātas Hartas 31. panta 2. punktā, tādējādi savas esamības kontekstā iegūst obligātu un beznosacījuma raksturu, kas nav jākonkretizē Savienības vai valsts tiesībās, bet ir vienīgi jāprecizē ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums un vajadzības gadījumā arī noteikti tā izmantošanas nosacījumi. No tā izriet, ka ar minēto tiesību normu ir pietiekami, lai apstiprinātu darba ņēmēju tiesības, kas pašas par sevi nav atsaucamas, viņu strīdā ar viņu darba devēju situācijā, uz kuru attiecas Savienības tiesības un kura līdz ar to ietilpst Hartas piemērošanas jomā (spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 74. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 24 Hartas 31. panta 2. punkta – un līdz ar to it īpaši saistībā ar situācijām, kas ietilpst tās piemērošanas jomā, – sekas ir tādas, ka valsts tiesai, kura izskata lietu, ko darba ņēmējs ir ierosinājis pret savu privātpersonas statusā esošo darba devēju, ir jāatturas no tāda tiesību akta piemērošanas, ar kuru netiek ievērots princips, ka minētajam darba ņēmējam nevar tikt liegtas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, beidzoties bāzes laikposmam un/vai valsts tiesībās paredzētajam pārceļšanās laikposmam, ja šis darba ņēmējs nav varējis izmantot savu atvaļinājumu, vai attiecīgi finansiāla kompensācija, kas darba tiesisko attiecību beigās to aizstāj kā šo tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu alternatīva (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 75. un 81. punkts).

- 25 Šajā kontekstā ir vispārzināms, ka atsevišķās īpašās situācijās, kurās darba ņēmējs nav spējīgs pildīt savus pienākumus, dalībvalsts nevar pakārtot tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu nosacījumam, ka viņš ir faktiski strādājis (spriedums, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria un Iccrea Banca*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 59. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 26 Tā tas it īpaši ir attiecībā uz darba ņēmējiem, kas bāzes laikposmā nav bijuši nodarbināti slimības atvaļinājuma dēļ. Kā izriet no Tiesas judikatūras, ņemot vērā tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, šie darba ņēmēji ir pielīdzināmi tiem, kas faktiski ir strādājuši šajā laikposmā (spriedums, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria un Iccrea Banca*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 60. punkts).
- 27 Šajā lietā prasītājiem pamatlietā tātad ir tiesības attiecībā pret viņu darba devēju atsaukties uz tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas nostiprinātas Hartas 31. panta 2. punktā un konkretizētas Direktīvas 2003/88 7. pantā, neatkarīgi no tā, ka viņu darba devējs ir privāts uzņēmums, kuram ir deleģētas tiesības sniegt sabiedrisko pakalpojumu, un iesniedzējtiesai ir pienākums nepiemērot valsts tiesisko regulējumu, kas ir pretrunā šīm Savienības tiesību normām.
- 28 Līdz ar to uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Hartas 31. panta 2. punkts un Direktīvas 2003/88 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējs var attiecībā pret savu darba devēju atsaukties uz pirmajā no šīm tiesību normām nostiprinātajām un otrajā tiesību normā konkretizētajām tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, un apstāklim, ka šis darba devējs ir privāts uzņēmums, kuram ir deleģētas tiesības sniegt sabiedrisko pakalpojumu, šajā ziņā nav nozīmes.

Par otro jautājumu

- 29 Uzdodama otro jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā lūdz Tiesu noteikt pārcelšanas termiņu, kas piemērojams Direktīvas 2003/88 7. pantā paredzētajām tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu gadījumā, ja bāzes laikposms ir viens gads.
- 30 Atbilstīgi Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktam dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, 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.
- 31 Tādējādi, kā izriet no Direktīvas 2003/88 7. panta teksta un Tiesas judikatūras, dalībvalstīm savos valsts tiesību aktos ir jāparedz tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu piešķiršanas un izmantošanas nosacījumi, precizējot konkrētus apstākļus, kādos darba ņēmēji var izmantot minētās tiesības (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 22. septembris, LB (Tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu noilgums), C-120/21, EU:C:2022:718, 24. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 32 Kā rakstveida apsvērumos ir norādījuši prasītāji pamatlietā, Francijas valdība un Eiropas Komisija, Tiesai, lemjot par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, nav jānosaka pārcelšanas termiņš, kas piemērojams šīs direktīvas 7. pantā paredzētajām tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, jo uz šī termiņa noteikšanu attiecas tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu piešķiršanas un izmantošanas nosacījumi, un tas līdz ar to ir jānosaka attiecīgajai dalībvalstij. Interpretējot

minētās direktīvas 7. pantu, Tiesa var tikai pārbaudīt, vai attiecīgās dalībvalsts noteiktais pārceļšanas termiņš nav tāds, kas varētu apdraudēt šīs tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

33 Tādējādi Tiesas kompetencē nav atbildēt uz otro jautājumu.

Par trešo jautājumu

34 Uzdodama trešo jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2003/88 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādus valsts tiesību aktus un/vai praksi, atbilstoši kuriem – nepastāvot valsts tiesību normai, kurā būtu paredzēts skaidrs laika ierobežojums to tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu pārceļšanai, kas ir iegūtas, bet nav izmantotas, jo ir bijis darba kavējums ilgstošas slimības dēļ, – var tikt apmierināti ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma lūgumi, kurus darba ņēmējs ir iesniedzis pēc bāzes laikposma, kas dod tiesības uz šo atvaļinājumu.

Par pieņemamību

35 Francijas valdība un Komisija apgalvo, ka trešais jautājums nav pieņemams.

36 Francijas valdības ieskatā iesniedzējtiesas sniegtais tiesiskā regulējuma izklāsts ir neprecīzs un ir balstīts it īpaši uz *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa, Francija) judikatūras kļūdainu interpretāciju, no kuras neizrietot, ka valsts tiesībās būtu atļauts neierobežoti pārceļtiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas uzkrātas tādēļ, ka ir bijis darba kavējums ilgstošas slimības dēļ. Šī valdība apgalvo, ka gadījumā, ja valsts tiesībās šajā ziņā nav skaidras tiesību normas, ir piemērojams parastais trīs gadu noilguma termiņš, kas paredzēts Darba kodeksa L. 3245-1. pantā. Līdz ar to uzdotais jautājums esot hipotētisks un tam neesot saistības ar pamatlietu faktiskajiem apstākļiem.

37 Savukārt Komisija it īpaši atgādina, ka XT, prasītājs pamatlietā C-271/22, pirms atlaišanas no darba bija nepārtraukti kavējis darbu no 2017. gada 9. janvāra līdz 2018. gada 31. oktobrim, ka viņa atlaišana notika 2018. gada 3. decembrī un ka lūgumu par kompensācijas izmaksu viņš iesniedza 2019. gada 3. janvārī, proti, vienu mēnesi pēc minētās atlaišanas un mazāk nekā 13 mēnešus pēc bāzes laikposma attiecībā uz 2017. gadā iegūtajām tiesībām uz apmaksātu atvaļinājumu. Tādējādi pamatlietā tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu iespējamās neierobežotās pārceļšanas tiesiskums vispār neesot jāizvērtē, un trešais prejudiciālais jautājums tādēļ esot jāatzīst par nepieņemamu tā hipotētiskā rakstura dēļ.

38 Šajā ziņā jāatgādina, ka uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju, kurus valsts tiesa ir uzdevusi pašas noteiktā tiesiskā regulējuma un faktisko apstākļu kontekstā un kuru pareizība Tiesai nav jāpārbauda, ir attiecināma nozīmīguma prezumpcija. Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu vienīgi tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekādas saiknes ar faktisko situāciju pamatlietā vai pamatlīetas priekšmetu, vai arī gadījumos, kad izvirzītā problēma ir hipotētiska vai kad Tiesai nav zināmi faktiskie un tiesiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (spriedums, 2022. gada 15. decembris, *Veejaam* un *Espo*, C-470/20, EU:C:2022:981, 51. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

- 39 Šajā lietā jākonstatē, ka iesniedzējtiesa ir skaidri definējusi faktiskos apstākļus un tiesisko regulējumu, kurā ietilpst trešais jautājums, norādot iemeslus, kuru dēļ tā uzskata, ka valsts tiesībās nav paredzēts tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu pārceļšanas ierobežojums laikā. Turklāt tā ir skaidri izklāstījusi, kāpēc atbilde uz šo jautājumu ir nepieciešama, lai varētu lemt par pamatlietā aplūkoto tiesību iespējamo pārceļšanu. Šādos apstākļos nav acīmredzams, ka minētais jautājums būtu hipotētisks vai ka tam nebūtu nekādas saistības ar pamatlietu faktiskajiem apstākļiem vai priekšmetu, līdz ar to iepriekšējā punktā minēto nozīmīguma prezumpciju nevar atspēkot.
- 40 Paturot to prātā, no iesniedzējtiesas sniegtajām norādēm izriet, ka prasītāju pamatlietā lūgumi *Keolis Agen* tika iesniegti mazāk nekā 15 mēnešus pēc attiecīgā bāzes laikposma un tie attiecas tikai uz tiesībām saistībā ar diviem secīgiem bāzes laikposmiem. Tādēļ jākonstatē, ka trešais jautājums ir uzdots tikai saiknē šiem apstākļiem, kas izriet no tā faktiskā konteksta, kurā šis jautājums tika iesniegts Tiesai.
- 41 No tā izriet, ka trešais jautājums ir pieņemams daļā, kurā tas attiecas uz ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma lūgumiem, ko darba ņēmējs ir iesniedzis mazāk nekā 15 mēnešus pēc tā bāzes laikposma, kurš dod tiesības uz šo atvaļinājumu, un tie attiecas tikai uz diviem secīgiem bāzes laikposmiem.

Par lietas būtību

- 42 Kā izriet no šī sprieduma 31. punktā atgādinātās Tiesas pastāvīgās judikatūras, dalībvalstīm savos iekšējos tiesību aktos ir jāparedz tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu piešķiršanas un īstenošanas nosacījumi, precizējot konkrētus apstākļus, kādos darba ņēmēji var izmantot minētās tiesības.
- 43 Šajā ziņā Tiesa ir nospriedusi, ka bāzes laikposmā neizmantojot ikgadējā atvaļinājuma pārceļšanas termiņa noteikšana ietilpst tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu piešķiršanas un izmantošanas nosacījumos un tādējādi principā – dalībvalstu kompetencē (spriedums, 2011. gada 22. novembris, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 44 Tā, Tiesa ir konkretizējusi, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts principā pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir noteikti šajā direktīvā skaidri paredzēto tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu izmantošanas noteikumi, ieskaitot arī minēto tiesību zaudēšanu bāzes vai pārceļšanas laikposma beigās, tomēr ar nosacījumu, ka darba ņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ir bijusi faktiskā iespēja izmantot viņam minētajā direktīvā paredzētās tiesības (spriedums, 2022. gada 22. septembris, LB (Tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu noilgums), C-120/21, EU:C:2022:718, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 45 Proti, saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Hartas 31. panta 2. punktā noteiktās pamattiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu var tikt ierobežotas, tikai ievērojot stingrus nosacījumus, kas paredzēti tās 52. panta 1. punktā, proti, ja šie ierobežojumi ir paredzēti tiesību aktā, tie atbilst šo tiesību būtiskajam saturam un, ievērojot samērīguma principu, tie ir vajadzīgi un faktiski atbilst Savienības atzītiem vispārējās nozīmes mērķiem (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 33. punkts, kā arī LB (Tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu noilgums), C-120/21, EU:C:2022:718, 36. punkts).

- 46 Tādējādi īpašajos apstākļos, kad attiecīgajiem darba ņēmējiem ir bijuši šķēršļi izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ņemot vērā to prombūtni no darba slimības dēļ, Tiesa ir pieļāvusi šādus ierobežojumus un lēmusi, ka, lai gan vairāku secīgu bāzes laikposmu laikā darbnespējīgam darba ņēmējam ir tiesības neierobežoti summēt visas viņa prombūtnes no darba laikā iegūtās tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, šāda neierobežota summēšana vairs neatbilstu pašam tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu mērķim (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 22. septembris, *Fraport un St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 34. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 47 Šajā ziņā jāatgādina, ka tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir divējāds mērķis, proti, pirmkārt, ļaut darba ņēmējam atpūsties, nevis veikt darba līgumā paredzētos uzdevumus un, otrkārt, izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm. Tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kuras ir ieguvis darba ņēmējs, kas vairākus bāzes laikposmus pēc kārtas ir darbnespējīgs, var būt saderīgas ar abiem šo tiesību mērķa aspektiem tikai tad, ja pārceļšana nepārsniedz noteiktu laika robežu. Pārsniedzot šo robežu, ikgadējais atvaļinājums kā atpūtas laiks darba ņēmējam nesniedz pozitīvu ietekmi un ir uzskatāms vienīgi par laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2011. gada 22. novembris, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 31. un 33. punkts, kā arī 2022. gada 22. septembris, *Fraport un St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 48 Tādējādi situācijā, kad darba ņēmējs ir bijis darbnespējīgs vairākos secīgos bāzes laikposmos, Tiesa ir nospriedusi, ka, ņemot vērā ne tikai darba ņēmēja aizsardzību, kas ir Direktīvas 2003/88 mērķis, bet arī tāda darba devēja aizsardzību, kurš saskaras ar pārāk lielu darba ņēmēja prombūtnes laikposmu summēšanās risku un grūtībām, kādas no tā varētu rasties darba organizācijai, šīs direktīvas 7. pants pieļauj tādas valsts tiesību normas vai praksi, kas ar pārceļšanas laikposmu, kuram beidzoties, tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu izbeidzas, ierobežo tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu summēšanu, ar nosacījumu, ka minētais pārceļšanas laikposms tostarp nodrošina, ka darba ņēmējs vajadzības gadījumā var izmantot atpūtas laikposmus, kurus var sadalīt pa daļām, saplānot iepriekš un kuri ir pieejami ilgāku laiku un ir ievērojami ilgāki par bāzes laikposmu, par ko tas ir piešķirts (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2012. gada 3. maijs, *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, 41. punkts, un 2022. gada 22. septembris, *Fraport un St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 36. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 49 It īpaši attiecībā uz viena gada bāzes laikposmiem Tiesa ir atzinusi, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktam nav pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, ar kuru tiek ierobežota darba ņēmēja, kam vairākus secīgus bāzes laikposmus ir bijusi darbnespēja, tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu summēšana, nosakot 15 mēnešu pārceļšanas periodu, kuram beidzoties zūd tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, jo šādas valsts tiesību normas vai prakse nepārkāpj šo tiesību mērķi (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2011. gada 22. novembris, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 43. un 44. punkts).
- 50 Šajā lietā šī sprieduma 40. punktā ir konstatēts – lai gan iesniedzējtiesa ir norādījusi, ka valsts tiesībās nav skaidri paredzēts laika ierobežojums to tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu pārceļšanai, kas ir iegūtas, bet nav izmantotas tādēļ, ka ir bijis darba kavējums ilgstošas slimības dēļ, no tās sniegtajām norādēm arī izriet, ka prasītāju pamatlietās lūgumi *Keolis Agen* tika iesniegti mazāk nekā 15 mēnešus pēc attiecīgā bāzes laikposma un ka tie attiecās tikai uz tiesībām saistībā ar diviem secīgiem bāzes laikposmiem.

- 51 Tā kā atbilstoši Direktīvas 2003/88 7. pantam dalībvalstīm, ņemot vērā šī sprieduma 45. punktā atgādinātās prasības, ir jāparedz nosacījumi tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu izmantošanai un tādējādi jānosaka laika ierobežojumi šo tiesību pārcelšanai, ja tas ir nepieciešams, lai tiktu ievērots šo tiesību mērķis, un dalībvalstīm tostarp ir jānodrošina, ka šādi ierobežojumi ir paredzēti tiesību aktos, šis pants neliedz valsts tiesību aktos un/vai praksē atļaut apmierināt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma lūgumus, kas iesniegti mazāk nekā 15 mēnešus pēc attiecīgā bāzes laikposma un attiecas tikai uz tiesībām, kuras divos secīgos bāzes laikposmos ir iegūtas, bet nav izmantotas tādēļ, ka ir bijis darba kavējums ilgstošas slimības dēļ.
- 52 Ņemot vērā šī sprieduma 47. un 48. punktā atgādināto judikatūru, jānorāda, pirmkārt, ka ar šādu pārcelšanu netiek pārkāpts tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu mērķis, jo šāds atvaļinājums attiecīgajam darba ņēmējam saglabā atpūtas laika statusu, un, otrkārt, nešķiet, ka šāda pārcelšana pakļautu darba devēju pārāk lielas darba ņēmēja prombūtnes laikposmu summēšanas riskam.
- 53 Tāpēc uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj tādus valsts tiesību aktus un/vai praksi, atbilstoši kuriem – nepastāvot valsts tiesību normai, kurā būtu paredzēts skaidrs laika ierobežojums to tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu pārcelšanai, kas ir iegūtas, bet nav izmantotas, jo ir bijis darba kavējums ilgstošas slimības dēļ, – var tikt apmierināti ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma lūgumi, kurus darba ņēmējs ir iesniedzis mazāk nekā 15 mēnešus pēc bāzes laikposma, kas dod tiesības uz šo atvaļinājumu, un kuri attiecas uz diviem secīgiem bāzes laikposmiem.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 54 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

- 1) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējs var attiecībā pret savu darba devēju atsaukties uz pirmajā no šīm tiesību normām nostiprinātajām un otrajā tiesību normā konkretizētajām tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, un apstāklim, ka šis darba devējs ir privāts uzņēmums, kuram ir deleģētas tiesības sniegt sabiedrisko pakalpojumu, šajā ziņā nav nozīmes.**
- 2) Direktīvas 2003/88 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj tādus valsts tiesību aktus un/vai praksi, atbilstoši kuriem – nepastāvot valsts tiesību normai, kurā būtu paredzēts skaidrs laika ierobežojums to tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu pārcelšanai, kas ir iegūtas, bet nav izmantotas, jo ir bijis darba kavējums ilgstošas slimības dēļ, – var tikt apmierināti ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma lūgumi, kurus darba ņēmējs ir iesniedzis mazāk nekā 15 mēnešus pēc bāzes laikposma, kas dod tiesības uz šo atvaļinājumu, un kuri attiecas uz diviem secīgiem bāzes laikposmiem.**

[Paraksti]