

TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2006. gada 6. aprīlī\*

Lieta C-124/05

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Gerechthof te 's-Gravenhage* (Nīderlande) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2005. gada 3. martā un kas Tiesā reģistrēts 2005. gada 16. martā, tiesvedībā

***Federatie Nederlandse Vakbeweging***

pret

***Staat der Nederlanden.***

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs P. Janns [*P. Jann*], tiesneši K. Šimans [*K. Schiemann*], N. Kolnerika [*N. Colneric*] (referente), K. Lēnartss [*K. Lenaerts*] un E. Juhāss [*E. Juhász*],

\* Tiesvedības valoda — holandiešu.

ģenerāladvokāte J. Kokote [*J. Kokott*],  
sekretāre M. Ferreira [*M. Ferreira*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un tiesas sēdi 2005. gada 15. decembrī,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *Federatie Nederlandse Vakbeweging* vārdā — L. S. J. de Korte [*L. S. J. de Korte*] un A. K. Feins [*A. C. Vijn*], *advocaten*,
  
- Nīderlandes Karalistes vārdā — H. H. Sevenstere [*H. G. Sevenster*] un M. de Mola [*M. de Mol*], pārstāves,
  
- Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotās Karalistes vārdā — T. Lindens [*T. Linden*], pārstāvis,
  
- Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — N. Jerela [*N. Yerrell*] un P. van Nufels [*P. van Nuffel*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus tiesas sēdē 2006. gada 12. janvārī,

pasludina šo spriedumu.

## Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 7. panta 2. punktu Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvā 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV L 307, 18. lpp.), kuru groza ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2000. gada 22. jūnija Direktīvu 2000/34/EK (OV L 195, 41. lpp., turpmāk tekstā — “Direktīva”).
  
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (Nīderlandes Arodbiedrību federācija, turpmāk tekstā — “FNV”) un Nīderlandes valsti jautājumā par to, vai iepriekšējo gadu laikā uzkrāto obligātā ikgadējā atvaļinājuma dienu finansiāla atlīdzināšana ir pretrunā Direktīvas 7. panta 2. punktam.

### Atbilstošās tiesību normas

#### *Kopienu tiesiskais regulējums*

- 3 Direktīva tika pieņemta, pamatojoties uz EK līguma 118.a pantu (EK līguma 117.–120. pants tika aizstāti ar EKL 136.–143. pantu). Kā noteikts Direktīvas 1. panta 1. punktā, šī direktīva nosaka drošības un veselības prasību minimumu attiecībā uz darba laika organizāciju.

4 Direktīvas II iedaļa paredz pasākumus, kas dalībvalstīm jāievieš, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz minimālo ikdienas atpūtu, nedēļas atpūtas laiku un apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Tā arī regulē pārtraukumus un maksimālo nedēļas darba laiku.

5 Attiecībā uz ikgadējo atvaļinājumu 7. pants nosaka:

“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 (izbeidz) darba attiecības.”

6 Direktīvas 17. pants nosaka iespējas noteiktos apstākļos atkāpties no vairākiem tās noteikumiem, bet ne no 7. panta.

7 No 2004. gada 2. augusta Direktīvu atcēla un aizstāja ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 9. lpp.). Tomēr Direktīvas 7. pants netika mainīts.

*Valsts tiesiskais regulējums*

8 Atbilstīgie noteikumi, kas pieņemti, lai transponētu Direktīvu Nīderlandes iekšējā tiesību sistēmā, ir ietverti Civilkodeksa (*Burgerlijk wetboek*, turpmāk tekstā — “*BW*”) 7. grāmatas 10. sadaļas (darba līgums) 3. nodaļā (atvaļinājums).

9 *BW* 7:634. panta 1. punkts nosaka:

“Darba ņēmējam par katru gadu, par kuru viņam bija tiesības saņemt atalgojumu visa darba laika garumā, ir tiesības uz ikgadēju atvaļinājumu, kas ir vienāds ar vismaz četrkārtīgu nolīgto nedēļas darba laiku vai, ja nolīgtais darba laiks ir izteikts stundās gadā, ar vismaz vienu atbilstīgu laikposmu.”

10 Saskaņā ar *BW* 7:638. pantu:

“1. Darba devējam ir pienākums dot iespēju darba ņēmējam izmantot atvaļinājumu, uz ko viņam ir tiesības, vismaz saskaņā ar 634. pantu.

2. Tiktāl, ciktāl nav noteikumu par atvaļinājumu rakstiska līguma veidā vai ar vai saskaņā ar koplīgumu vai noteikumiem, ko pieņēmis administratīvs orgāns vai kas ar

pieņācīgu pilnvarojumu pieņemti tā vārdā, vai ar likumu, darba devējs nosaka atvaļinājuma sākuma un beigu datumu atbilstīgi darba ņēmēja vēlmēm, ja vien nav nopietnu iemeslu, kas to nepieļauj. [..]

[..]

6. Darba devējam ir pienākums piešķirt darba ņēmējam atlikušās atvaļinājuma dienas vai stundas, uz ko tam ir tiesības, ja vien nav nopietnu iemeslu, kas to nepieļauj.

[..]”

11 Saskaņā ar *BW 7:639.* pantu:

“Atvaļinājuma laikā darba ņēmējs saglabā tiesības uz atalgojumu.”

12 *BW 7:640.* pants noteic:

“1. Tik ilgi, kamēr spēkā ir darba līgums, darba ņēmējs nevar atteikties no savām tiesībām uz atvaļinājumu, pretī saņemot atlīdzību.

2. Ja ir iegūtas tiesības uz atvaļinājumu, kas pārsniedz minimālo 634. pantā norādīto laikposmu, ar rakstisku vienošanos ir pieļaujama atkāpe tādā apmērā, kas pārsniedz šo minimumu.”

13 Saskaņā ar *BW* 7:642. pantu:

“Darbību par tiesību uz atvaļinājumu atzišanu noilgums ir pieci gadi pēc tā kalendārā gada, kurā šīs tiesības radās, pēdējās dienas.”

14 Atbilstīgi *BW* 7:645. pantam:

“Nevar atkāpties no 634.–643. panta noteikumiem, kaitējot darba ņēmējam, ja vien šie panti neatļauj šādu atkāpi.”

### **Pamata prāva un prejudiciālais jautājums**

15 Attiecībā uz minētajām tiesību normām Sociālo lietu un darba ministrija 2001. gada februārī izdeva informācijas brošūru ar nosaukumu “*Nieuwe vakantiewetgeving*.”

*Meer ruimte voor maatwerk*” (Jauns tiesiskais regulējums atvaļinājumiem. Lielākas iespējas pielāgotam darbam) (turpmāk tekstā — “brošūra”), kas nosaka šādi:

“Tiesiskais pamatojums atvaļinājumiem paliek tāds pats: katram darba ņēmējam ir tiesības uz atvaļinājumu, saglabājot atalgojumu. Minimālais ar likumu piešķirto atvaļinājuma dienu skaits gadā ir četras reizes lielāks nekā [kopējais] darba dienu skaits nedēļā. [..]

Vienmēr ir iespējams piešķirt vairāk dienu, bet nekad — mazāk!

[..]

### 3. Atvaļinājuma dienu uzkrāšana

Vai darbinieks vairāku gadu garumā var uzkrāt atvaļinājuma dienas, kas ļautu veikt ceļojumu apkārt pasaulei?

Jā, tas ir pilnīgi iespējams. Atvaļinājuma dienas pirms to zaudēšanas ilgu laiku var uzkrāt. [..]



#### 4. Atvaļinājuma dienu atlīdzināšana

Mājai nepieciešams remonts. Vai darba ņēmējs var iegūt skaidras naudas līdzekļus apmaiņā pret uzkrātajām darba dienām?

Jā, bet... papildu dienas var tikt atlīdzinātas nākotnē. Šajā gadījumā tās ir dienas, kas pārsniedz obligāto minimālo atvaļinājuma dienu skaitu gadā, vai dienas, kas ir uzkrātas gadu gaitā.

Piemērs: darba ņēmējs, kas ir strādājis pilna laika darbu, ir uzkrājis 50 atvaļinājuma dienas un vēlas tās pārdot savam darba devējam. Šajā gadā viņš vēl nav izmantojis atvaļinājumu. Viņš var pārdot maksimums 50 — 20 (likumā noteiktais minimums) = 30 dienas.”

- <sup>16</sup> Parlamenta apspriežu par *BW 7:640*. pantu laikā Nīderlandes valdība būtībā izteica šādus apsvērumus: minimālās tiesības uz atvaļinājumu veido dienu skaits, uz ko darba ņēmējam ir tiesības kā uz minimumu visos gadījumos attiecīgajā gadā, atskaitot dienas, kas tajā gadā pārsniedz minimumu, un dienas, kas ir uzkrātas iepriekšējo gadu laikā. Visas dienas, kas ir uzkrātas iepriekšējos gados, var tikt atlīdzinātas kā atvaļinājuma dienas neatkarīgi no to izcelsmes. Līdz ar to nav svarīgi, vai šīs dienas ir uzkrātas no atvaļinājuma, kas pārsniedza ar likumu noteikto minimumu, vai no minimālā atvaļinājuma iepriekšējos gados. Ja darba ņēmējs nav (pilnībā vai daļēji) izmantojis tiesības uz minimālo atvaļinājumu, lai kāds būtu tam iemesls, šīs tiesības netiks ieskaitītas tiesībās uz minimumu nākošajā gadā. Nākošajā gadā būs atsevišķas tiesības uz minimumu. Par iepriekšējā gadā neizmantotajām tiesībām var izmaksāt finansiālu atlīdzību.

- 17 Šo parlamenta apspriežu laikā tika atzīts, ka iespēja saņemt atlīdzību par atvaļinājuma dienām varētu mudināt darba ņēmējus neņemt atvaļinājumu, zinot, ka par šādām dienām, kas nav izņemtas viena gada laikā, turpmākos gados var saņemt atlīdzību. Šajā sakarā tika precizēts, ka tā ir darba devēju un darba ņēmēju personiskā atbildība un ka ir sagaidāms, ka attiecīgās personas šādā gadījumā rīkosies atbilstīgi. Šajā sakarā tika uzsvērts, ka darba devējam saskaņā ar *BW* 7:638. panta 1. punktu ir jāļauj darba ņēmējam katru gadu izmantot vismaz minimālo atvaļinājumu. Darba ņēmējs var prasīt, lai darba devējs piešķir viņam šādu minimālo atvaļinājumu.
- 18 Tika ierosināts pielāgot *BW* 7:640. panta 2. punktu tādējādi, lai uzkrāto dienu kopējā skaitā tā daļa, kas radusies tādēļ, ka iepriekšējos gados ticis izmantots mazāk atvaļinājuma dienu, nekā ir minimāli noteikts, nevarētu tikt kompensēta. Šo parlamenta apspriežu laikā šis priekšlikums tika noraidīts.
- 19 *FNV* iesniedza prasību *Rechtbank te 's-Gravenhage*, lūdzot atzīt būtībā, ka Nīderlandes valsts, interpretējot jēdzienu “minimālais atvaļinājuma laikposms”, kas minēts *BW* 7:634. pantā, ir rīkojusies nelikumīgi, uzskatot un skaidrojot pretēji Direktīvas 7. panta 2. punktam, ka gan ar likumu, gan citādi noteiktās dienas, kas uzkrātas no iepriekšējiem gadiem, pārsniedzot tiesības uz minimālo atvaļinājumu, var principā tikt atlīdzinātas. Turklāt *FNV* lūdza piespriet Nīderlandes valstij izbeigt publiskot savu kļūdaino *BW* 7:640. panta interpretāciju, kā arī neizplatīt minēto brošūru un publicēt [tiesas] nolēmumu.
- 20 *Rechtbank te 's-Gravenhage* noraidīja prasību. Apelācijas procesā *Gerechthof te 's-Gravenhage* *FNV* papildināja prasību ar pakārtotu prasījumu, ar kuru tā vēlējas, lai tiktu atzīts, ka, saprātīgi interpretējot, *BW* 7:640. panta 2. punkts saskaņā

ar Direktīvas 7. panta 2. punktu netieši noteic, ka atvaļinājuma dienas katrā gadā zem ar likumu noteiktā minimuma, ko darbinieks nav izmantojis, nevar tikt kompensētas.

21 Iesniedzējtiesa uzskata, ka no likuma izcelsmes un minētās brošūras to kopsakarā izriet, ka minimālais ikgadējā atvaļinājuma laikposms, ja darba ņēmējs to neizmanto, nākošajā gadā var tikt aizstāts ar atlīdzību. Saskaņā ar šī likuma *travaux préparatoires* attiecīgās brošūras saturs ir tāds, ka, ja tas atšķiras no veida, kādā ir jāinterpretē un jātransponē Direktīva, tad brošūras izplatīšana bez jebkāda veida brīdinājuma, kāda tajā nav, būs maldinoša un līdz ar to nelikumīga. Ir pilnībā iespējams, ka izdevība vēlāk saņemt atlīdzību par ikgadējā atvaļinājuma minimālajām dienām var novest pie tā, ka darba ņēmēji neizmanto minimālo atvaļinājumu vai izmanto to nepilnā apjomā. Nīderlandes valsts kļūdaini veiktā Direktīvas interpretācija apdraud *FNV* intereses, jo tā rūpējas par darbinieku interesēm Nīderlandē.

22 Šajos apstākļos *Gerechthof te 's-Gravenhage* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai ar Kopienų tiesībām un it sevišķi ar [...] Direktīvas 93/104/EK 7. panta 2. punktu ir saderīgs dalībvalsts tiesiskais priekšraksts, ar ko ļauj darba līguma spēkā esamības laikā rakstiski vienoties par to, ka darba ņēmējs, kurš vienu gadu nav izmantojis minimālo ikgadējo atvaļinājumu vai nav izmantojis minimālo ikgadējo atvaļinājumu pilnībā, var saņemt finansiālu atlīdzību par šo atvaļinājumu nākošajā gadā?”

Jautājums ir pamatots ar principu, ka atlīdzība netiek piešķirta attiecībā uz darbaņēmēja tiesībām uz minimālo ikgadējo atvaļinājumu attiecīgajā gadā vai turpmākajos gados.”

## Par prejudiciālo jautājumu

- 23 Vispirms ir jāaplūko iespējamā nelikumība, uz ko ir norādījusi Eiropas Kopienu Komisija, par minimālā ikgadējā atvaļinājuma laikposma pārcelšanu.
- 24 Bez nepieciešamības izskatīt šos jautājumu detalizēti, ir jāatgādina, ka Tiesa jau iepriekš ir nospriedusi, ka Kopienų tiesībās garantēts atvaļinājums nevar ietekmēt tiesības izmantot citu atvaļinājumu, kas arī ir garantēts šajās tiesībās (skat. 2005. gada 14. aprīļa spriedumu lietā C-519/03 Komisija/Luksemburga, Krājums, I-3067. lpp., 33. punkts). Ja gada beigās ir uzkrāti vairāki Kopienų tiesībās garantēti atvaļinājuma laikposmi, atvaļinājuma vai tā daļas pārcelšana uz nākošo gadu var būt neizbēgama.
- 25 Ar savu jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 7. pants pieļauj, ka ar valsts noteikumu tiek atļauts, ka darba līguma laikā tās ikgadējā atvaļinājuma dienas Direktīvas izpratnē, kas nav izmantotas attiecīgajā gadā, tiek aizstātas ar finansiālu atlīdzību kādā no nākošajiem gadiem.

- 26 Saskaņošana darba laika organizācijas jomā Kopieniu līmenī ir vērsta uz to, lai garantētu labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, piešķirot tiem minimālos atpūtas laikposmus, it īpaši ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kā arī atbilstīgus pārtraukumus (skat. 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā *C-173/99 BECTU, Recueil*, I-4881. lpp., 38. punkts, un 2005. gada 1. decembra spriedumu lietā *C-14/04 Dellas u.c., Krājums*, I-10253. lpp., 41. punkts).
- 27 Saskaņā ar Direktīvas 7. panta 1. punktu dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadējo, vismaz četras nedēļas ilgu, atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse.
- 28 Katra darbinieka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata par Kopieniu sociālo tiesību principu, kam ir īpaša nozīme, no kura nevar atkāpties un, kuru ieviešot, valsts kompetentajām iestādēm ir jārikojas tikai ar Direktīvu noteikto ierobežojumu ietvaros (skat. īpaši iepriekš minēto spriedumu *BECTU*, 43. punkts, un 2004. gada 18. marta spriedumu lietā *C-342/01 Merino Gómez, Recueil*, I-2605. lpp., 29. punkts).
- 29 Direktīvā arī ir norma, saskaņā ar kuru darba ņēmējam parasti būtu jābūt tiesībām uz patiesu atpūtu, lai nodrošinātu pienācīgu viņa drošības un veselības aizsardzību, jo tikai tad, ja darba attiecības ir izbeigtas, 7. panta 2. punkts ļauj apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu aizstāt ar finansiālu atlīdzību (iepriekš minētie spriedumi *BECTU*, 44. punkts, un *Merino Gómez*, 30. punkts).
- 30 Šī atvaļinājuma pozitīvā ietekme uz darba ņēmēja veselību un drošību īstenojas pilnībā, ja tas tiek izmantots šim mērķim noteiktajā gadā. Tomēr šī laikposma nozīme šajā sakarā saglabājas, ja tas tiek izmantots turpmākā laikposmā.

- 31 Ņemot vērā, ka atvaļinājums Direktīvas izpratnē var, ja to izmanto kādā turpmākajā gadā, vienlīdz veicināt gan darba ņēmēja drošību, gan veselību, ir jākonstatē, ka to vēl arvien regulē Direktīva.
- 32 Jebkurā gadījumā iespēja atlīdzināt pārceltu minimālo ikgadējo atvaļinājumu radītu ar Direktīvas mērķiem nesaderīgu pamudinājumu neizmantojot atvaļinājumu vai piespiest darba ņēmējus no atvaļinājuma atteikties.
- 33 Līdz ar to ar Direktīvas 7. panta 2. punktu netiek pieļauts, ka obligāto apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma laikposmu tā pārceļšanas gadījumā uz kādu nākamo gadu aizstāj ar finansiālu atlīdzību.
- 34 Ir jāpiebilst, ka Direktīvas 7. pants nav viens no noteikumiem, no kuriem Direktīva skaidri atļauj atkāpties (skat. iepriekš minēto spriedumu *BECTU*, 41. punkts). Līdz ar to nav svarīgi, vai finansiāla atlīdzība par apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir pamatota ar vienošanos.
- 35 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts, ka ar valsts noteikumu darba līguma laikā tās ikgadējā atvaļinājuma dienas Direktīvas 7. panta 1. punkta izpratnē, kas nav izmantotas attiecīgajā gadā, atļauj aizstāt ar finansiālu atlīdzību kādā no turpmākajiem gadiem.

## Par tiesāšanās izdevumiem

<sup>36</sup> Attiecībā uz lietas dalībniekiem pamata prāvā šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies saistībā ar apsvērumu iesniegšanu Tiesai, izņemot tos, kuri radušies minētajiem lietas dalībniekiem, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

**7. pants Eiropas Parlamenta un Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvā 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem, ko groza ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2000. gada 22. jūnija Direktīvu 2000/34/EK, ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļauts, ka ar valsts noteikumu darba līguma laikā tās ikgadējā atvaļinājuma dienas Direktīvas 7. panta 1. punkta izpratnē, kas nav izmantotas attiecīgajā gadā, atļauj aizstāt ar finansiālu atlīdzību kādā no turpmākajiem gadiem.**

[Paraksti]