

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2009. gada 20. janvārī\*

Apvienotās lietas C-350/06 un C-520/06

par lūgumiem sniegt prejudiciālus nolēmumus atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Landesarbeitsgericht Düsseldorf* (Vācija) (C-350/06) un *House of Lords* (Apvienotā Karaliste) (C-520/06) iesniedza ar lēmumiem, kas pieņemti 2006. gada 2. augustā un 13. decembrī un kas Tiesā reģistrēti attiecīgi 2006. gada 21. augustā un 20. decembrī, tiesvedībās

***Gerhard Schultz-Hoff*** (C-350/06)

pret

***Deutsche Rentenversicherung Bund***,

un

***Stringer u.c.*** (C-520/06)

\* Tiesvedības valoda — angļu un vācu.

pret

*Her Majesty's Revenue and Customs.*

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs V. Skouris [*V. Skouris*], palātu priekšsēdētāji P. Janns [*P. Jann*], K. V. A. Timmermanss [*C. W. A. Timmermans*], A. Ross [*A. Rosas*], K. Lēnartss [*K. Lenaerts*] un A. O'Kifs [*A. Ó Caoimh*], tiesneši K. Šimans [*K. Schiemann*], J. Makarčiks [*J. Makarczyk*], P. Kūris [*P. Kūris*], E. Juhāss [*E. Juhász*], Dž. Arestis [*G. Arestis*], E. Levits (referents) un L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*],

ģenerālvokāte V. Trstenjaka [*V. Trstenjak*],  
sekretārs J. Svēdenborgs [*J. Swedenborg*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2007. gada 20. novembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Deutsche Rentenversicherung Bund* vārdā — J. Litigs [*J. Littig*], *Rechtsanwalt*,

- *Stringer* u.c. vārdā — K. Džins [*C. Jeans*], QC, un M. Fords [*M. Ford*], *barrister*, kurus deleģējusi V. Filipsa [*V. Phillips*], *solicitor*,
  
- Vācijas valdības vārdā — M. Lumma [*M. Lumma*] un K. Blaške [*C. Blaschke*], pārstāvji,
  
- Apvienotās Karalistes valdības vārdā — Z. Braianstone-Krosa [*Z. Bryanston-Cross*], pārstāve, kurai palīdz T. Vords [*T. Ward*], *barrister*,
  
- Beļģijas valdības vārdā — L. van den Bruka [*L. Van den Broeck*], pārstāve,
  
- Čehijas valdības vārdā — T. Bočeks [*T. Boček*], pārstāvis,
  
- Itālijas valdības vārdā — I. M. Bragulja [*I. M. Braguglia*], pārstāvis, kam palīdz V. Ferante [*W. Ferrante*], *avvocato dello Stato*,
  
- Nīderlandes valdības vārdā — K. Viselsa [*C. Wissels*], pārstāve,
  
- Polijas valdības vārdā — E. Osņeckā-Tameckā [*E. Ośniecka-Tamecka*], pārstāve,

— Slovēnijas valdības vārdā — M. Remica [*M. Remic*], pārstāve,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — M. van Bēks [*M. van Beek*], pārstāvis,

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus 2008. gada 24. janvāra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

## Spriedums

- 1 Lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 9. lpp.) 7. pantu.
  
- 2 Šie lūgumi ir iesniegti divās prāvās, pirmajā prāvā — starp Šulca-Hofa [*Schultz-Hoff*] kungu un viņa bijušo darba devēju *Deutsche Rentenversicherung Bund* (turpmāk tekstā — “*DRB*”) un otrajā prāvā — starp vairākiem darbaņēmējiem, no kuriem daži tika atlaisti, pret viņu darba devēju vai bijušo darba devēju — *Her Majesty’s Revenue and Customs*, par to, vai darbaņēmējam, kurš atrodas slimības atvaļinājumā, ir tiesības izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu šī slimības atvaļinājuma laikā un vai un attiecīgā gadījumā — cik lielā apmērā brīdī, kad darba attiecības tiek izbeigtas, darba

ņēmējam, kurš atrodas slimības atvaļinājumā visu vai daļu no bāzes laikposma un/vai pārceļšanas perioda, ir tiesības uz finansiālu atlīdzību par neizmanto to apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu.

### **Atbilstošās tiesību normas**

3 Direktīvas 2003/88 1. pantā ir paredzēts šādi:

“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 [...]

[..].”

4 Šis direktīvas 7. pants ir šāds:

“Gadskārtējais atvaļinājums

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu, atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse.

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

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

## **Pamata prāvas un prejudiciālie jautājumi**

*Lietā C-520/06*

6 Prasītāji pamata prāvā ir iedalāmi divās kategorijās.

- 7 Pirmajā kategorijā ietilpst darba ņēmējs, kurš vairākus mēnešus nav darbā, būdams slimības atvaļinājumā uz nenoteiktu laiku. Šī slimības atvaļinājuma laikā viņš ir informējis savu darba devēju par nodomu divu mēnešu laikā pēc šī pieprasījuma izmantot apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma dienas.
- 8 Otrajā kategorijā ietilpstošie darba ņēmēji pirms viņu atlaišanas bija ilgtermiņa slimības atvaļinājumā. Tā kā viņi nebija izmantojuši apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu bāzes laikposmā, kas saskaņā ar Lielbritānijas tiesībām ir vienīgais periods, kad var izmantot apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, viņi pieprasīja atlīdzību.
- 9 *Employment Tribunal* [Darba tiesa] pasludināja spriedumu, kas bija labvēlīgs abās kategorijās ietilpstošajiem darba ņēmējiem. *Employment Appeal Tribunal* [Darba apelācijas tiesa] darba devēja apelācijas sūdzības noraidīja, bet ļāva spriedumu pārsūdzēt *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* [Anglijas un Velsas Apelācijas tiesas civillietu palātā], kura darba devēja prasības apmierināja.
- 10 Prasītāji pamata prāvā vērsās *House of Lords* [Lordu palātā], kura nolēma tiesvedību apturēt un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

“1) Vai Direktīvas 2003/88 [..] 7. panta 1. punkts nozīmē, ka darba ņēmējs, kurš atrodas ilgstošā slimības atvaļinājumā, var: i) norādīt laikposmu nākotnē par apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu un ii) abos gadījumos doties apmaksātā ikgadējā atvaļinājumā laikposmā, kas citādā gadījumā būtu ietverts slimības atvaļinājumā?

- 2) Gadījumā, ja dalībvalsts izmanto iespēju aizstāt obligāto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu ar finansiālu atlīdzību gadījumā, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas saskaņā ar Direktīvas 2003/88 [..] 7. panta 2. punktu, ja darba ņēmējs nav bijis darbā slimības atvaļinājuma dēļ visu vai daļu no tā bāzes laikposma, kurā tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, vai [šīs direktīvas] 7. panta 2. punktā ir paredzētas jebkādas prasības vai kritēriji attiecībā uz to, vai ir izmaksājama finansiālā atlīdzība un kā tā ir jāaprēķina?”

*Lietā C-350/06*

- <sup>11</sup> Prasītājs pamata lietā Šulcs-Hofs kopš 1971. gada 1. aprīļa bija nodarbināts *DRB*. Kopš 1995. gada Šulcam-Hofam, kuram bija konstatēta smaga invaliditāte, darba nespējas periodi slimības dēļ mijās ar darba spējas periodiem. 2004. gadā viņš bija fiziski spējīgs veikt darbu līdz septembra sākumam. Pēc tam viņš bija slimības atvaļinājumā bez pārtraukuma līdz 2005. gada 30. septembrim, datumam, kad tika izbeigtas viņa darba attiecības.
- <sup>12</sup> Ar 2005. gada 13. maija vēstuli Šulcs-Hofs lūdza *DRB* viņam piešķirt apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu par bāzes laikposmu — kalendāro 2004. gadu, sākot ar 2005. gada 1. jūniju. 2005. gada 25. maijā lūgums tika noraidīts, pamatojot, ka kompetentajai medicīnas iestādei bija iepriekš jāatzīst, ka viņš ir bijis spējīgs veikt darbu. 2005. gada septembrī *DRB* atzina Šulca-Hofa darba nespēju un kā pensiju apdrošināšanas pārvalde ar atpakaļejošu spēku no 2005. gada 1. marta piešķīra viņam pensiju uz nenoteiktu laiku.



- 13 Šulcs-Hofs vērsās *Arbeitsgericht Düsseldorf* [Diseldorfas Darba tiesā] ar prasību piedzīt atlīdzību par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu par bāzes laikposmiem — kalendāro 2004. un 2005. gadu.
- 14 *DRB* uzskata, ka Šulca-Hofa darba nespēja turpinās līdz pat šai dienai un tādējādi ir ilgāka par pārcelšanas periodu, kas saskaņā ar 1963. gada 8. janvāra Federālā likuma par atvaļinājumiem (*Bundesurlaubsgesetz*) 7. panta 3. punktu redakcijā, kas bija piemērojama pamata lietas faktu rašanās laikā, ir piešķirts darba ņēmējam, kurš bāzes laikposmā nav varējis izmantot savus ikgadējos atvaļinājumus ar uzņēmumu saistītu vai personīgu ārkārtas apstākļu dēļ. Tādējādi saskaņā ar Vācijas tiesībām Šulca-Hofa tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu zuda un viņam nebija nekādu tiesību uz finansiālu atlīdzību par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu.
- 15 *Arbeitsgericht Düsseldorf* Šulca-Hofa prasību noraidīja, un viņš vērsās ar apelācijas sūdzību *Landesarbeitsgericht Düsseldorf* [Diseldorfas Darba apgabaltiesā].
- 16 Iesniedzējtiesa norāda, ka saskaņā ar atbilstošajām valsts tiesību normām, kuras interpretējusi *Bundesarbeitsgericht* [Federālā Darba tiesa], darba ņēmēja tiesības uz neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu zūd attiecīgā kalendārā gada beigās vai vēlākais, beidzoties pārcelšanas periodam, kurš ir trīs mēnešus ilgs, ja vien darba koplīgumā nav izdarītas atkāpes par labu darba ņēmējiem. Ja darba ņēmējs ir bijis darba nespējīgs līdz minētā pārcelšanas perioda beigām, viņa neizmantotais apmaksātais ikgadējais atvaļinājums, darba attiecībām izbeidzoties, nav jākompensē, izmaksājot finansiālu atlīdzību.
- 17 *Landesarbeitsgericht Düsseldorf*, šaubīdamās, vai minētā *Bundesarbeitsgericht* judikatūra ir saderīga ar Direktīvas 2003/88 7. pantu, nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

- “1) Vai Direktīvas 2003/88 [..] 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka darbaņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, četras nedēļas ilgu atvaļinājumu un ka bāzes laikposmā darbaņēmēja slimības dēļ neizmantotais atvaļinājums ir pārceļams uz vēlāku laiku, vai arī valsts tiesību normās un/vai valsts praksē var tikt paredzēts, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu zūd, ja darbaņēmējs slimības dēļ ir bijis darbnespējīgs bāzes laikposmā pirms atvaļinājuma izmantošanas un pirms bāzes laikposma un/vai pārceļšanas perioda beigām, proti, likumā, koplīgumā vai individuālajā līgumā noteiktā perioda beigām, nav atguvis darba spējas?
- 2) Vai Direktīvas 2003/88 [..] 7. panta 2. punkts ir interpretējams tādējādi, ka darbaņēmējam, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, ir tiesības uz finansiālu atlīdzību par atvaļinājumu, kas tam pienākas, bet nav izmantots (atlīdzība par neizmanto to atvaļinājumu), vai arī valsts tiesību normās un/vai valsts praksē var tikt paredzēts, ka darbaņēmējiem nepienākas atlīdzība par neizmanto to atvaļinājumu, ja viņi ir darbnespējīgi slimības dēļ līdz bāzes laikposma un/vai pārceļšanas perioda beigām un/vai ja viņi pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas saņem pensiju samazinātu darba spēju vai invaliditātes dēļ?
- 3) Apstiprinošas atbildes uz pirmo un otro jautājumu gadījumā:

Vai Direktīvas 2003/88 [..] 7. pants ir interpretējams tā, ka, lai rastos tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu vai atlīdzību, ir nepieciešams, lai darbaņēmējs būtu faktiski strādājis bāzes laikposmā, vai arī tiesības rodas arī attaisnotas (slimības dēļ) vai neattaisnotas neierašanās darbā gadījumos visu bāzes laikposmu?”

- 18 Ņemot vērā abu šo lietu savstarpējo saistību, kas apstiprināta mutvārdu procesā, tās ir jāapvieno sprieduma taisīšanai.

### **Par prejudiciālajiem jautājumiem**

- 19 Vispirms ir jāatzīmē, ka pamata lietās apskatāmo slimības atvaļinājumu ilgumi saskaņā ar katrā lietā piemērojamām valsts tiesībām attiecībā uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu nav pārsnieguši attiecīgos bāzes laikposmus.

*Par tiesībām izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu slimības atvaļinājuma laikā*

- 20 Ar pirmo lietā C-520/06 uzdoto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka ar to ir pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, kas paredz, ka darba ņēmējam, kurš atrodas slimības atvaļinājumā, nav tiesību izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu slimības atvaļinājuma laikā.
- 21 Visas valdības un Eiropas Kopienu Komisija savos apsvērumos pauž, ka uz šo jautājumu ir jāatbild noliedzoši.

- 22 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu Kopienu sociālo tiesību principu, no kura nevar atkāpties un kuru kompetentās valsts iestādes var īstenot, tikai un vienīgi ņemot vērā Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvā 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV L 307, 18. lpp.) tieši paredzētās robežas (skat. 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā C-173/99 *BECTU*, *Recueil*, I-4881. lpp., 43. punkts; 2004. gada 18. marta spriedumu lietā C-342/01 *Merino Gómez*, *Recueil*, I-2605. lpp., 29. punkts, kā arī 2006. gada 16. marta spriedumu apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04 *Robinson-Steele* u.c., Krājums, I-2531. lpp., 48. punkts).
- 23 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, Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ļauj apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu aizstāt ar finansiālu atlīdzību (šajā sakarā skat. iepriekš minētos spriedumus lietās *BECTU*, 44. punkts, un *Merino Gómez*, 30. punkts).
- 24 Direktīvas 2003/88 7. pants turklāt nav viens no noteikumiem, no kuriem tā skaidri atļauj atkāpties.
- 25 Neapšaubāmi, ka tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķis ir ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm. Šis mērķis atšķiras no tiesību uz slimības atvaļinājumu mērķa. Tas darba ņēmējam tiek piešķirts, lai viņš varētu atgūt veselību pēc slimības.
- 26 Tiesa jau ir nospriedusi, ka Kopienu tiesībās garantēts atvaļinājums nevar ietekmēt tiesības izmantot citu atvaļinājumu, kas arī ir garantēts šajās tiesībās (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Merino Gómez*, 32. un 33. punkts; 2005. gada 14. aprīļa spriedumu lietā C-519/03 Komisija/Luksemburga, Krājums, I-3067. lpp., 33. punkts, kā arī 2007. gada 20. septembra spriedumu lietā C-116/06 *Kiiski*, Krājums, I-7643. lpp., 56. punkts). It īpaši iepriekš minētajā spriedumā lietā *Merino Gómez* tā nosprieda, ka Direktīvas 93/104 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka gadījumā, kad pārklājas darba ņēmējas, kura atrodas grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, un

visam kolektīvam koplīgumā noteiktā ikgadējā atvaļinājuma datumī, nav uzskatāms, ka ir izpildītas minētās direktīvas prasības attiecībā uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.

- 27 Tomēr atšķirībā no tiesībām uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu vai bērna kopšanas atvaļinājumu, kas apskatītas iepriekšējā punktā minētajā judikatūrā, tiesības uz slimības atvaļinājumu un to īstenošanas nosacījumi pašreiz spēkā esošajās Kopienų tiesībās nav regulētas. Turklāt Direktīvas 93/104 7. panta 1. punkta interpretācija iepriekš minētajā spriedumā lietā *Merino Gómez* tika prasīta tādēļ, ka, ņemot vērā citas minētajā lietā piemērojamās Kopienų direktīvas, bija jānodrošina darba ņēmējas, kura atradās grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, darba līgumā paredzēto tiesību izpilde.
- 28 Attiecībā uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kā tas izriet no Direktīvas 2003/88 un Tiesas judikatūras, dalībvalstīm savos tiesību aktos ir jāparedz minēto tiesību piešķiršanas un izmantošanas nosacījumi, precizējot konkrētus apstākļus, kādos darba ņēmēji var šīs tiesības izmantot, tomēr šo pašu tiesību, kuras tieši izriet no šīs direktīvas, pastāvēšanai nepiemērojot nekādus priekšnosacījumus (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *BECTU*, 53. punkts).
- 29 No tā izriet, ka šādos apstākļos, pirmkārt, ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu principā nav pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, kas paredz, ka darba ņēmējam nav tiesību izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu slimības atvaļinājuma laikā, ar nosacījumu, ka minētajam darba ņēmējam katrā ziņā ir iespēja citā laika posmā izmantot viņam ar šo direktīvu piešķirtās tiesības.

30 No Tiesas judikatūras izriet, ka, lai arī apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma pozitīvā ietekme uz darba ņēmēja veselību un drošību īstenojas pilnībā, ja tas tiek izmantots šim mērķim noteiktajā, proti, pašreizējā gadā, šī atpūtas laikposma nozīme šajā sakarā saglabājas, ja tas tiek izmantots vēlāk (2006. gada 6. aprīļa spriedums lietā *C-124/05 Federatie Nederlandse Vakbeweging*, Krājums, I-3423. lpp., 30. punkts).

31 Otrkārt, ar Direktīvu 2003/88 nav pretrunā arī tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kuru darba ņēmējs, kurš atrodas slimības atvaļinājumā, tā laikā var izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.

32 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz lietā *C-520/06* uzdoto pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka ar to nav pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām darba ņēmējam, kurš atrodas slimības atvaļinājumā, nav tiesību izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu slimības atvaļinājuma laikā.

*Par tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu gadījumā, kad slimības atvaļinājums ilgst visu vai daļu no bāzes laikposma, ja darba nespēja saglabājas ilgāk par minēto laikposmu un/vai valsts tiesībās paredzēto pārceļšanas periodu*

33 Ar lietā *C-350/06* uzdoto pirmo un pakārtoti ar trešo jautājumu, ciktāl tas attiecas uz tiesībām uz atvaļinājumu, nevis finansiālo atbildību par neizmanto to apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, iesniedzējtiesa būtībā vēlas uzzināt, vai Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka ar to ir pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu zūd, izbeidzoties bāzes laikposmam un/vai valsts tiesībās paredzētajam pārceļšanas periodam, pat ja darba ņēmējs ir bijis slimības atvaļinājumā visu vai daļu no bāzes laikposma un viņa darba nespēja turpinājās līdz viņa darba attiecību beigām.

34 Kā tiesas sēdē it īpaši norādījusi Vācijas valdība, atsaukdams uz iepriekš minētā sprieduma lietā *BECTU* 53. punktu, no Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta izriet, ka tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu piemērošanas nosacījumi vairākās dalībvalstīs tiek reglamentēti to tiesību aktos un/vai praksē. Minētā valdība no tā secina, ka uz jautājumu par atvaļinājuma pārcelšanu un tādējādi perioda, kura ietvaros darba ņēmējs, kurš nav varējis izmantot savu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu bāzes laikposmā, šo ikgadējo atvaļinājumu vēl var izmantot, noteikšanu attiecas tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu piešķiršanas un izmantošanas nosacījumi un līdz ar to tas tiek reglamentēts valsts tiesību aktos un/vai praksē.

35 Kaut arī šis secinājums kā princips ir pareizs, tam tomēr ir zināmi ierobežojumi.

36 Tādēļ ir jānoskaidro, kādi ir šī principa ierobežojumi, kas piemērojami konkrētajos apstākļos lietā C-350/06.

— Slimības atvaļinājums, kas ilgst visu bāzes laikposmu un turpinās līdz minētā laikposma un/vai pārcelšanas perioda beigām

37 Vispirms ir jāatgādina, ka saskaņā ar Direktīvas 2003/88 sesto apsvērumu šajā direktīvā ir ņemti vērā Starptautiskās darba organizācijas principi attiecībā uz darba laika organizēšanu.

38 Šajā sakarā ir jānorāda, ka atbilstoši Starptautiskās darba organizācijas 1970. gada 24. jūnija Konvencijas Nr. 132 par apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu (pārskatītā

redakcija) 5. panta 4. punktam “[..] darba kavējumi tādu iemeslu dēļ, kuri nav atkarīgi no darba ņēmēja gribas, kā, piemēram, slimība [..], ir jāuzskata par darba laiku”.

- 39 Vispirms attiecībā uz Direktīvas 2003/88 II nodaļā ietvertajiem noteikumiem par minimālo atpūtas laiku jāatzīmē, ka tie visbiežāk attiecas uz “katru darba ņēmēju”, kā tas ir arī tās 7. panta 1. punktā saistībā ar tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu (iepriekš minētais spriedums lietā *BECTU*, 46. punkts).
- 40 Turklāt attiecībā uz minētajām tiesībām Direktīvā 2003/88 nav atšķirības starp darba ņēmējiem, kuri nav darbā, jo bāzes laikposmā atrodas īslaicīgā vai ilglaicīgā slimības atvaļinājumā, un darba ņēmējiem, kuri minētajā gadā ir faktiski strādājuši.
- 41 No tā izriet, ka attiecībā uz darba ņēmēju, kuri atrodas oficiāli noformētā slimības atvaļinājumā, tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas paredzētas visiem darba ņēmējiem Direktīvā 2003/88 (iepriekš minētais spriedums lieta *BECTU*, 52. un 53. punkts), dalībvalsts nevar piemērot tās paredzētu nosacījumu, ka bāzes laikposmā ir bijis faktiski jāstrādā.
- 42 Valsts tiesību normas, kurā paredzēts līdz bāzes laikposma beigām neizmantotā ikgadējā atvaļinājuma pārceļšanas periods, mērķis principā ir sniegt papildu iespēju izmantot ikgadējo atvaļinājumu tādām darba ņēmējam, kurš to nav varējis izmantot. Šāda perioda noteikšana ietilpst tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu piešķiršanas un izmantošanas nosacījumos un tādējādi principā ietilpst dalībvalstu kompetencē.



- 43 No tā izriet, ka ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu principā nav pretrunā tādi valsts tiesību akti, kuros ir noteikti šajā direktīvā skaidri paredzēto tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izmantošanas noteikumi, ieskaitot arī minēto tiesību zaudēšanu bāzes laikposma vai pārceļšanas perioda beigās, tomēr ar nosacījumu, ka darba ņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ir bijusi faktiskā iespēja izmantot viņam direktīvā paredzētās tiesības.
- 44 Jāatzīst, ka darba ņēmējam, kurš, līdzīgi prasītājam pamata lietā C-350/06, attiecībā uz 2005. gadu visu bāzes laikposmu un ilgāk par valsts tiesībās paredzēto pārceļšanas periodu atrodas slimības atvaļinājumā, nav pieejams neviens periods, kurā viņš varētu izmantot savu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu.
- 45 Pieļaut, ka iepriekšējā punktā aprakstītajos īpašajos apstākļos, kas saistīti ar darba nespēju, atbilstošās valsts tiesību normas un it īpaši normas, kurās noteikts pārceļšanas periods, varētu paredzēt darba ņēmējam Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izbeigšanos pat tad, ja viņam nav bijusi faktiskā iespēja izmantot ar šo direktīvu piešķirtās tiesības, nozīmētu, ka ar minētajām tiesību normām tiktu apdraudētas sociālās tiesības, kas katram darba ņēmējam ir paredzētas direktīvas 7. pantā.
- 46 Kaut arī Tiesa ir atzinusi, ka dalībvalstis savos tiesību aktos drīkst paredzēt tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu piešķiršanas un īstenošanas nosacījumus, tā ir tomēr precizējusi, ka dalībvalstis katrā ziņā nedrīkst piemērot nekādus priekšnosacījumus attiecībā no šo tiesību, kas izriet tieši no Direktīvas 93/104, esamību (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *BECTU*, 53. punkts).
- 47 Saskaņā ar šo pašu judikatūru Tiesa ir uzsvērusi, ka Direktīvas 93/104 prasību īstenošanai vajadzīgos izpildes un piemērošanas noteikumus var ietvert zināmas

atšķirības attiecībā uz tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu īstenošanu, bet ka ar šo direktīvu dalībvalstīm netiek ļauts noliegt visiem darba ņēmējiem piešķirto tiesību esamību (iepriekš minētais spriedums lietā *BECTU*, 55. punkts).

48 No tā izriet, ka, ja saskaņā ar iepriekšējos punktos minēto judikatūru tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas katram darba ņēmējam garantētas Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā, nedrīkst apdraudēt ar valsts tiesību normām, tajās paredzot, ka šīs tiesības vispār nevar rasties vai tikt piešķirtas, tad nevar pieļaut, ka varētu būt savādāk attiecībā uz valsts tiesību normām, kurās paredzēta šo tiesību zaudēšana gadījumā, kad darba ņēmējs ir slimības atvaļinājumā visu bāzes laikposmu un/vai pārceļšanas periodu, kā tas ir Šulca-Hofa situācijā, jo viņš nav varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Tāpat kā apstākļos, kuri bija pamatā iepriekš minētajam spriedumam lietā *BECTU*, kurā Tiesa nosprieda, ka dalībvalstis nedrīkst noliegt tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu esamību, arī tādā situācijā kā Šulca-Hofa gadījums dalībvalstis nedrīkst paredzēt šo tiesību zaudēšanu.

49 No iepriekš minētā izriet, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka ar to ir pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izbeidzas, beidzoties bāzes laikposmam un/vai valsts tiesībās noteiktajam pārceļšanas periodam, pat ja darba ņēmējs visu bāzes laikposmu ir bijis slimības atvaļinājumā un viņa darba nespēja ir ilgusi pat līdz viņa darba attiecību izbeigšanai, kas ir bijis iemesls, kādēļ viņš nav varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.

— Slimības atvaļinājums, kas ilgst daļu no bāzes laikposma un turpinās līdz tā un/vai pārceļšanas perioda beigām

50 Ņemot vērā šī sprieduma 37.–49. punktā izklāstītos apsvērumus, attiecībā uz darba ņēmēja, kurš kā Šulcs-Hofs 2004. gadā pirms slimības atvaļinājuma strādāja daļu bāzes

laikposma, tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir jāizdara tāds pats secinājums, kā tas ir izklāstīts šī sprieduma 49. punktā.

51 Ikviens darba ņēmējs, kurš ilgstoša slimības atvaļinājuma dēļ nav varējis izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ir tādā pašā situācijā kā šī sprieduma 44. punktā aprakstītā, jo darba nespēja slimības dēļ ir neparedzama.

52 Ņemot vērā visu iepriekš minēto, uz lietā C-350/06 uzdoto pirmo un trešo jautājumu, ciktāl tas attiecas uz tiesībām uz atvaļinājumu, nevis uz finansiālu atlīdzību par neizmantotu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka ar to ir pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izbeidzas, beidzoties bāzes laikposmam un/vai valsts tiesībās noteiktajam pārceļšanas periodam, pat ja darba ņēmējs visu vai daļu no bāzes laikposma ir bijis slimības atvaļinājumā un viņa darba nespēja ir ilgusi pat līdz viņa darba attiecību izbeigšanai, kas ir bijis iemesls, kādēļ viņš nav varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.

*Par tiesībām, izbeidzoties darba attiecībām, uz finansiālu atlīdzību par visu vai daļu no bāzes laikposma un/vai pārceļšanas perioda ilgušas darba nespējas dēļ bāzes laikposmā un/vai pārceļšanas periodā neizmantotu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu*

53 Ar lietā C-350/06 uzdoto otro jautājumu un pakārtoti ar trešo jautājumu tiktāl, ciktāl tas attiecas uz finansiālo atlīdzību par neizmantotu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kā arī lietā C-520/06 uzdoto otro jautājumu iesniedzējieties būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir interpretējams tādējādi, ka ar to ir pretrunā

tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām, beidzoties darba attiecībām, finansiālu atlīdzību par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu neizmaksā, ja darba ņēmējs visu vai daļu bāzes laikposma un/vai pārceļšanas perioda ir atradies slimības atvaļinājumā. Ja uz šo jautājumu tiktu atbildēts apstiprinoši, iesniedzējtiesa lietā C-520/06 vēlas uzzināt, saskaņā ar kādiem kritērijiem finansiālā atlīdzība ir jāaprēķina.

54 Šajā sakarā vispirms ir jāatgādina, kā tas izriet no Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta — normas, no kuras šī direktīva neļauj izdarīt atkāpes, — ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu atvaļinājumu. Tādējādi šīs tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, kuras saskaņā ar šī sprieduma 22. punktā minēto judikatūru ir uzskatāmas par īpaši svarīgu Kopienų sociālo tiesību principu, ir piešķirtas katram darba ņēmējam, neatkarīgi no viņa veselības stāvokļa.

55 Turklāt, kā tas izriet no šī sprieduma 52. punkta, tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu neizbeidzas, beidzoties bāzes laikposmam un/vai valsts tiesībās noteiktajam pārceļšanas periodam, ja darba ņēmējs visu vai daļu no bāzes laikposma un/vai pārceļšanas perioda bija slimības atvaļinājumā un viņam nebija faktiskas iespējas izmantot šīs viņam ar Direktīvu 2003/88 piešķirtās tiesības.

56 Kad darba attiecības izbeidzas, apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu faktiski vairs nav iespējams izmantot. Lai šīs neiespējamības rezultātā netiktu izslēgta jebkāda, pat finansiāla veida, šo darba ņēmēja tiesību izmantošana, Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā ir paredzēts, ka darba ņēmējam ir tiesības uz finansiālu atlīdzību.

- 57 Nevienā Direktīvas 2003/88 normā nav skaidri noteikts, kādā veidā ir jāaprēķina finansiālā atlīdzība par vienu vai vairākiem neizmantotā apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma obligātajiem periodiem, beidzoties darba attiecībām.
- 58 Tomēr saskaņā ar Tiesas judikatūru Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā ietvertais jēdziens “apmaksāts ikgadējais atvaļinājums” nozīmē, ka apmaksātā atvaļinājuma laikā šīs direktīvas izpratnē ir saglabājama atlīdzība, citiem vārdiem, darba ņēmējam ir jāsaņem parastā atlīdzība par šo atpūtas laiku (skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Robinson-Steele* u.c., 50. punkts).
- 59 Nosakot darbiniekam saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu maksājamo finansiālo atlīdzību, dalībvalstīm ir jānodrošina, ka piemērošanas noteikumos ir ņemtas vērā no pašas direktīvas izrietošās robežas.
- 60 Saskaņā ar Tiesas judikatūru Direktīvā 2003/88 tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un tiesības saņemt šajā sakarā atlīdzību ir vienu tiesību divi aspekti. Mērķis prasībai apmaksāt šo atvaļinājumu ir tāds, ka darba ņēmējs šī atvaļinājuma laikā atrodas situācijā, kas algas ziņā ir pielīdzināma darba laikposmiem (skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Robinson-Steele* u.c., 58. punkts).
- 61 No tā izriet, ka darba ņēmēja, kurš no viņa gribas neatkarīgu apstākļu dēļ līdz darba attiecību beigām nav varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, gadījumā finansiālā atlīdzība, uz kuru viņam ir tiesības, ir jāaprēķina tā, it kā darba ņēmējs atrastos situācijā, kas pielīdzināma tai, ja viņš šīs tiesības būtu izmantojis savu darba attiecību laikā. No tā izriet, ka darba ņēmēja parastais atalgojums, kurš ir jāsaglabā apmaksātajam ikgadējam atvaļinājumam atbilstošajā atpūtas laikā, arī ir nozīmīgs, aprēķinot finansiālo atlīdzību par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kad beigušās darba attiecības.

62 Ņemot vērā visu iepriekš minēto, uz lietā C-350/06 uzdoto otro jautājumu un pakārtoti trešo jautājumu tiktāl, ciktāl pēdējais minētais attiecas uz finansiālo atlīdzību par neizmantotu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kā arī uz lietā C-520/06 uzdoto otro jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to ir pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kuru, beidzoties darba attiecībām, finansiālu atlīdzību par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu neizmaksā, ja darba ņēmējs visu vai daļu bāzes laikposma un/vai pārceļšanas perioda ir atradies slimības atvaļinājumā, kura dēļ viņš tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nav varējis izmantot. Minētās finansiālās atlīdzības aprēķinā nozīmīgs ir arī darba ņēmēja parastais atalgojums, kas ir jāsaglabā apmaksātajam ikgadējam atvaļinājumam atbilstošajā atpūtas laikā.

### **Par tiesāšanās izdevumiem**

63 Attiecībā uz pamata lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēti lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

- 1) **Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka ar to nav pretrunā tādas**

valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām darba ņēmējam, kurš atrodas slimības atvaļinājumā, nav tiesību izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu slimības atvaļinājuma laikā;

- 2) Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka ar to ir pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izbeidzas, beidzoties bāzes laikposmam un/ vai valsts tiesībās noteiktajam pārceļšanas periodam, pat ja darba ņēmējs visu vai daļu no bāzes laikposma ir bijis slimības atvaļinājumā un viņa darba nespēja ir ilgusi līdz viņa darba attiecību izbeigšanai, kas ir bijis iemesls, kādēļ viņš nav varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu;
- 3) Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to ir pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām, beidzoties darba attiecībām, finansiālu atlīdzību par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu neizmaksā, ja darba ņēmējs visu vai daļu no bāzes laikposma un/ vai pārceļšanas perioda ir atradies slimības atvaļinājumā, kura dēļ viņš tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nav varējis izmantot. Minētās finansiālās atlīdzības aprēķinā nozīmīgs ir arī darba ņēmēja parastais atalgojums, kas ir jāsaglabā apmaksātajam ikgadējam atvaļinājumam atbilstošajā atpūtas laikā.

[Paraksti]