



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (piektā palāta)

2012. gada 8. novembrī*

Sociālā politika — Direktīva 2003/88/EK — Saīsināts darba laiks (“Kurzarbeit”) — Tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu samazināšana atkarībā no saīsinātā darba laika — Finansiāla atlīdzība

Apvienotās lietas C-229/11 un C-230/11

par lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu saskaņā ar LESD 267. pantu, ko *Arbeitsgericht Passau* (Vācija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2011. gada 13. aprīlī un kas Tiesā reģistrēts 2011. gada 16. maijā, tiesvedībās

Alexander Heimann (C-229/11),

Konstantin Toltschin (C-230/11)

pret

Kaiser GmbH.

TIESA (piektā palāta)

šādā sastāvā: M. Ilešičs [*M. Ilesič*], kas pilda piektās palātas priekšsēdētāja pienākumus, tiesneši E. Levits (referents) un M. Safjans [*M. Safjan*],

ģenerālvokāte V. Trstenjaka [*V. Trstenjak*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *A. Heimann* vārdā – *R. Zuleger, Rechtsanwalt*,

— *K. Toltschin* vārdā – *R. Zuleger, Rechtsanwalt*,

— *Kaiser GmbH* vārdā – *C. Olschar, Rechtsanwalt*,

— Vācijas valdības vārdā – *T. Henze, N. Graf Vitzthum* un *K. Petersen*, pārstāvji,

— Polijas valdības vārdā – *M. Szpunar*, pārstāvis,

— Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek* un *V. Kreuzhitz*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – vācu.

ņemot vērā pēc ģenerālvokātes uzklaušanās pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerālvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 31. panta 2. punktu un Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 9. lpp.; turpmāk tekstā – “Direktīva”) 7. pantu.
- 2 Šie lūgumi tika iesniegti tiesvedībā starp attiecīgi *A. Heimann* un *K. Toltschin* un viņu bijušo darba devēju *Kaiser GmbH* (turpmāk tekstā – “*Kaiser*”) par šo personu tiesībām saņemt finansiālu atlīdzību saistībā ar neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu par 2009. un 2010. gadu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Hartas 31. pantā ir noteikts:

“Godīgi un taisnīgi darba apstākļi

1. Ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem.

2. Ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.”

- 4 Direktīvas 2003/88 1. pantā ar nosaukumu “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 [...]

[..]”

- 5 Šīs direktīvas 7. pantā ar nosaukumu “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.”

- 6 Direktīvas 2003/88 17. pantā ir paredzēts, ka dalībvalstis var atkāpties no atsevišķiem šīs direktīvas noteikumiem. Nekādas atkāpes nav pieļaujamas saistībā ar minētās direktīvas 7. pantu.

Vācijas tiesības

- 7 1963. gada 8. janvāra Federālā likuma par atvaļinājumu (*Bundesurlaubsgesetz, BGBl.* 1963, 2. lpp.) – tā 2002. gada 7. maija grozītajā redakcijā (*BGBl.* 2002 I, 1529. lpp.; turpmāk tekstā – “*BUrlG*”) – 1. un 3. pantā ir paredzētas tiesības uz vismaz 24 dienu ilgu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.
- 8 *BUrlG* 7. panta 4. punktā ir noteikts:
- “Ja atvaļinājumu darba tiesisko attiecību izbeigšanās dēļ vairs nevar pilnībā vai daļēji piešķirt, darba ņēmējam ir tiesības saņemt finansiālu atlīdzību.”
- 9 Atbilstoši *BUrlG* 11. panta 1. punkta trešajam teikumam, aprēķinot atlīdzību, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības viņa apmaksāto atvaļinājumu laikā, netiek ņemts vērā darba algas samazinājums, kas atsaucies laikposmā radies saīsināta darba laika, dīkstāves vai piespiedu darba kavējuma dēļ.

Pamatlietas un prejudiciālie jautājumi

- 10 *A. Heimann* un *K. Toltschin* attiecīgi kopš 2003. un 1998. gada bija nodarbināti *Kaiser* – uzņēmumā, kurš darbojas automobiļu detaļu piegādes nozarē un kurā strādā vairāki simti darbinieku.
- 11 2009. gadā *Kaiser* ekonomisko grūtību dēļ nolēma samazināt darbavietu skaitu. Tā rezultātā *A. Heimann* un *K. Toltschin* tika atlaisti no darba attiecīgi no 2009. gada 30. jūnija un 31. augusta.
- 12 2009. gada maijā *Kaiser* un uzņēmuma padome vienojās par sociālo plānu.
- 13 Šajā sociālajā plānā bija paredzēta atlaisto darbinieku darba līgumu pagarināšana uz vienu gadu no viņu atlaišanas dienas un vienlaicīgi, piemērojot “saīsinātu darba laiku ar 0 stundu skaitu” (“*Kurzarbeit Null*”), apturēts, pirmkārt, darba ņēmēja darba veikšanas pienākums un, otrkārt, darba devēja pienākums maksāt darba samaksu.
- 14 Šis darba līgumu pagarināšanas mērķis bija ļaut attiecīgajiem darba ņēmējiem saņemt finansiālu atbalstu vienu gadu no viņu atlaišanas dienas. Federālā Nodarbinātības aģentūra darbiniekiem “saīsināta darba laika ar 0 stundu skaitu” periodā piešķir tā saucamo “*Kurzarbeitergeld*” pabalstu. Šis pabalsts, kuru aprēķina un maksā darba devējs, saīsināta darba laika periodā aizstāj attiecīgā darbinieka algu.
- 15 Kad 2010. gada 30. jūnijā beidzās *A. Heimann* darba tiesiskās attiecības, viņš prasīja *Kaiser* samaksāt summu EUR 2284,32 apmērā kā finansiālu atlīdzību par piecpadsmit un desmit neizmantotām ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienām par attiecīgi 2009. un 2010. gadu.
- 16 *K. Toltschin*, kura darba tiesiskās attiecības beidzās 2010. gada 31. augustā, ir norādījis tiesības uz finansiālu atlīdzību par kopējo summu EUR 2962,60 apmērā par desmit un trīsdesmit neizmantotām ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienām par attiecīgi 2009. un 2010. gadu.
- 17 *Kaiser* uzskata, ka “*Kurzarbeit Null*” laikā prasītājiem pamatlietā nav bijušas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.
- 18 Iesniedzējtiesa plāno piemērot *prorata temporis* noteikumu un “*Kurzarbeit Null*” laiku pielīdzināt darba veikšanas pienākuma samazinājumam, kas radies, līgumtiesiski pilna darba laika darbu pārveidojot par saīsināta darba laika darbu, kā rezultātā samazinās ikgadējs apmaksāts atvaļinājums, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības par saīsināta darba laika darbu.

19 Tomēr šauboties par šī pamatojuma atbilstību Savienības tiesībām, *Arbeitsgericht Passau* [Pasavas Darba lietu tiesa] nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

“1) Vai [Hartas] 31. panta 2. punkts vai Direktīvas [2003/88] 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem neatbilst tiesību normas vai prakse, atbilstoši kurām, samazinot nedēļā nostrādājamo darba dienu skaitu ar likumīgu rīkojumu par saīsinātu darba laiku, darba ņēmēja, kas ir nodarbināts saīsinātu darba laiku, tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu tiek noteiktas *prorata temporis*, ņemot vērā nedēļas darba dienu skaita saīsinātā darba laikā attiecību pret pilnu darba laiku nodarbināta darbinieka nedēļas darba dienu skaitu, un tādējādi saīsinātu darba laiku nodarbināta darbinieka tiesības uz atvaļinājumu par saīsināta darba laika periodu ir proporcionāli mazākas?

2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša:

vai [Hartas] 31. panta 2. punkts vai Direktīvas [2003/88] 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem neatbilst tiesību normas vai prakse, atbilstoši kurām, samazinot nedēļā nostrādājamo darba dienu skaitu līdz nullei ar likumīgu rīkojumu par “saīsinātu darba laiku ar 0 stundu skaitu”, darba ņēmēja, kas ir nodarbināts saīsinātu darba laiku, tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu *prorata temporis* ir līdzvērtīgas nullei un tādējādi saīsinātu darba laiku nodarbinātam darbiniekam “saīsināta darba laika ar 0 stundu skaitu” periodā vispār nav tiesību uz atvaļinājumu?”

20 Ar Tiesas priekšsēdētāja 2011. gada 27. jūnija rīkojumu lietas C-229/11 un C-230/11 rakstveida un mutvārdu procesā, kā arī sprieduma taisīšanai tika apvienotas.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

21 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Hartas 31. panta 2. punkts vai Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tiem neatbilst valsts tiesību normas vai prakse, kā, piemēram, starp attiecīgo uzņēmumu un tā uzņēmuma padomi noslēgts sociālais plāns, atbilstoši kurām darba ņēmēja, kurš strādā saīsinātu darba laiku, tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu tiek aprēķinātas saskaņā ar *prorata temporis* noteikumu.

22 Šajā ziņā vispirms ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru katra darba ņēmēja tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu Savienības sociālo tiesību principu (skat. 2009. gada 20. janvāra spriedumu apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06 *Schultz-Hoff* u.c., Krājums, I-179. lpp., 54. punkts, un 2012. gada 3. maija spriedumu lietā C-337/10 *Neidel*, 28. punkts). Šis katra darba ņēmēja tiesības kā Savienības sociālo tiesību princips ir tieši noteiktas Hartas, kurai LES 6. panta 1. punktā ir atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem, 31. panta 2. punktā (2011. gada 22. novembra spriedums lietā C-214/10 *KHS*, Krājums, I-11757. lpp., 37. punkts, un iepriekš minētais spriedums lietā *Neidel*, 40. punkts).

23 Otrkārt, ir jānorāda, ka tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu nevar interpretēt šauri (2012. gada 21. jūnija spriedums lietā C-78/11 *ANGED*, 18. punkts).

24 Tiesa jau ir lēmusi, ka attiecībā uz darba ņēmējiem, kuru slimības atvaļinājums ir pareizi noformēts, tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas Direktīvā 2003/88 paredzētas visiem darba ņēmējiem, dalībvalsts nevar piemērot tās paredzētu nosacījumu, ka atsauces laikposmā ir bijis faktiski jāstrādā (skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 41. punkts, un 2012. gada 24. janvāra spriedumu lietā C-282/10 *Dominguez*, 20. punkts).

- 25 Saskaņā ar šo pašu judikatūru no tā izriet, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam neatbilst tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām, beidzoties darba attiecībām, finansiālu atlīdzību par neizmantotu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu neizmaksā, ja darba ņēmējs visu vai daļu atsaucē laika posma un/vai pārceļšanās perioda ir atradies slimības atvaļinājumā, kura dēļ viņš tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu nav varējis izmantot. Minētās finansiālās atlīdzības aprēķinā nozīmīgs ir arī darba ņēmēja parastais atalgojums, kas ir jāsaglabā ikgadējam apmaksātam atvaļinājumam atbilstošajā atpūtas laikā (iepriekš minētais spriedums apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 62. punkts).
- 26 Lai arī ir izslēgts, ka Savienības tiesībās garantētās darba ņēmēja tiesības uz obligātu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu samazinātos situācijā, kurā darba ņēmējs atsaucē laika posmā nebija varējis izpildīt savu darba veikšanas pienākumu slimības dēļ, šī sprieduma iepriekšējā punktā citētā judikatūra nevar tikt piemērota *mutatis mutandis* tāda darba ņēmēja situācijai, kurš strādā saīsinātu darba laiku, kā tas ir pamatlietās.
- 27 Kā savos rakstveida apsvērumos pamatoti ir norādījis *Kaiser*, tāda darba ņēmēja situācija, kurš slimības dēļ ir darbnespējīgs, no vienas puses, un tāda darba ņēmēja situācija, kurš strādā saīsinātu darba laiku, no otras puses, ir ļoti atšķirīgas.
- 28 Šajā ziņā ir jāatgādina, pirmkārt, ka pamatlietā saīsināta darba laika pamatā ir sociālais plāns, kas ir īpašs uzņēmuma koplīguma veids un kas ir noslēgts starp darba devēju un uzņēmuma personāla pārstāvjiem. Šajā sociālajā plānā ir panākta vienošanās par darba devēja un darba ņēmēja savstarpējo pienākumu pakalpojumu sniegšanas jomā apturēšanu atkarībā no saīsinātā darba laika.
- 29 Otrkārt, ir jākonstatē, ka no sociālā plāna izrietošajā saīsinātā darba laika periodā, kas tādējādi attiecīgajam darba ņēmējam ir paredzams, darba ņēmējam ir tiesības atpūsties vai izmantot laiku atelpai un brīvā laika nodarbēm. Ciktāl darba ņēmējs nav pakļauts slimības radītiem fiziskiem vai psihiskiem ierobežojumiem, viņš atrodas citādā situācijā nekā tā, kura rodas no darbnespējas viņa veselības stāvokļa dēļ.
- 30 Treškārt, paša sociālā plāna, kurā paredzēts saīsināts darba laiks, mērķis ir novērst attiecīgo darba ņēmēju atlaišanu no darba ekonomisku iemeslu dēļ un mazināt neērtības, kuras viņi ir cietuši šādas atlaišanas no darba dēļ. Šīs ar valsts tiesībām darba ņēmējam piešķirtās priekšrocības iegūšanas sasaistīšana ar darba devēja pienākumu tikai sociālu iemeslu dēļ apmaksāt ikgadējus apmaksātus atvaļinājumus par laika posmu, kurā formāli ir pagarināts darba līgums, varētu atturēt darba devēju no šāda plāna noslēgšanas un tādējādi liegt darba ņēmējam šāda plāna pozitīvās sekas.
- 31 Lai arī tādējādi tāda darba ņēmēja situācija, kurš, kā pamatlietās, atbilstoši sociālajam plānam ir nodarbināts saīsinātu darba laiku, atšķiras no darba ņēmēja, kurš ir darbnespējīgs slimības dēļ, situācijas, tomēr ir jākonstatē, ka pirmā minētā darba ņēmēja situācija ir salīdzināma ar situāciju, kurā atrodas nepilnu darba laiku nodarbināts darba ņēmējs.
- 32 Šajā ziņā ir jākonstatē, ka, nenoliedzami, saīsinātu darba laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem formāli ir darba līgums uz pilnu darba laiku. Tomēr, kā norādīts šī sprieduma 13. un 28. punktā, saīsināta darba laika periodā darba devēja un darba ņēmēja savstarpējie pienākumi pakalpojumu sniegšanas jomā ir apturēti atkarībā no saīsinātā darba laika vai pat vispār atcelti. No tā izriet, ka saīsinātu darba laiku nodarbināti darba ņēmēji ir jākvalificē par “īslaicīgi nepilnu darba laiku nodarbinātiem darba ņēmējiem”, jo to situācija *de facto* ir salīdzināma ar nepilnu darba laiku nodarbinātu darba ņēmēju situāciju.
- 33 Saistībā ar šiem pēdējiem minētajiem darba ņēmējiem Tiesa ir sniegusi skaidras norādes par viņu tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

- 34 Tiesa 2010. gada 22. aprīļa spriedumā lietā C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (Krājums, I-3527. lpp., 33. punkts) ir norādījusi uz 1997. gada 6. jūnijā noslēgtā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, kurš ir iekļauts Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvā 97/81/EK par *UNICE, CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.), kurā grozījumi izdarīti ar Padomes 1998. gada 7. aprīļa Direktīvu 98/23/EK (OV L 131, 10. lpp.), 4. klauzulu, saskaņā ar kuru, ja tas ir atbilstoši, *prorata temporis* noteikums ir piemērojams nepilnu darba laiku nodarbinātu darba ņēmēju nodarbinātības nosacījumiem. Tiesa šo noteikumu ir piemērojusi attiecībā uz ikgadēja atvaļinājuma par nepilna darba laika darba periodu piešķiršanu, jo tiesību uz ikgadēju atvaļinājumu, ko piešķir par šādu periodu, samazināšana salīdzinājumā ar atvaļinājumu, ko piešķir par pilna darba laika darba periodu, ir objektīvi attaisnota.
- 35 Tomēr ir jāatgādina, ka Tiesa ir precizējusi, ka minēto noteikumu nevar piemērot *ex post* attiecībā uz tiesībām uz ikgadēju atvaļinājumu, kas iegūtas pilna darba laika darba periodā. No Direktīvas 2003/88 atbilstošajām normām nevar secināt, ka valsts tiesiskajā regulējumā nosacījumos par tiesību uz ikgadēja atvaļinājuma izmantošanu būtu iespējams paredzēt tiesību uz atvaļinājuma, kas jau iegūtas attiecīgajā laika periodā, daļēju zaudēšanu (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, 33. un 34. punkts).
- 36 No visiem iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Hartas 31. panta 2. punkts un Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem atbilst tādas valsts tiesību normas un prakse, kā, piemēram, starp uzņēmumu un uzņēmuma padomi noslēgtais sociālais plāns, saskaņā ar kurām darba ņēmēja, kurš ir nodarbināts saīsinātu darba laiku, tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu aprēķina atbilstoši *prorata temporis* noteikumam.

Par otro jautājumu

- 37 Ņemot vērā atbildi uz pirmo jautājumu, uz šo jautājumu nav jāatbild.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (piektā palāta) nospriež:

Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts un Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem atbilst tādas valsts tiesību normas un prakse, kā, piemēram, starp uzņēmumu un uzņēmuma padomi noslēgtais sociālais plāns, saskaņā ar kurām darba ņēmēja, kurš ir nodarbināts saīsinātu darba laiku, tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu aprēķina atbilstoši *prorata temporis* noteikumam.

[Paraksti]