



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2021. gada 9. decembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Direktīva 2003/88/EK – Darba laika organizēšana – Darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzība – 7. panta 1. punkts – Tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu – Atalgojuma līmenis – Darbnespējas dēļ samazināts atalgojums

Lietā C-217/20

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Rechtbank Overijssel* (Overeiselas tiesa, Nīderlande) iesniedza ar 2020. gada 20. maija lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2020. gada 25. maijā, tiesvedībā

XXXX

pret

Staatssecretaris van Financiën,

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: pirmās palātas priekšsēdētājs A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], kas pilda otrās palātas priekšsēdētāja pienākumus, tiesneši I. Ziemele (referente), T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], P. Dž. Švirebs [*P. G. Xuereb*] un A. Kumins [*A. Kumin*],

ģenerālvokāts: Dž. Hogans [*G. Hogan*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– Nīderlandes valdības vārdā – *M. A. M. de Ree* un *M. K. Bulterman*, kā arī *J. M. Hoogveld*, pārstāvji,

– Eiropas Komisijas vārdā – *H. van Vliet*, kā arī *C. Valero*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2021. gada 8. jūlija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

* Tiesvedības valoda – holandiešu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.) 7. pantu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā, kurā prasītājs pamatlietā vēršas pret *Staatssecretaris van Financiën* (valsts sekretārs finanšu lietās, Nīderlande) par atalgojuma apmēru, uz kuru prasītājam ir tiesības saistībā ar ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Direktīvas 2003/88 2. un 4.–6. apsvērumā ir noteikts:
 - “(2) [EKL] 137. pants paredz, ka Kopienai ir jāatbalsta un jāpapildina dalībvalstu darbības, lai uzlabotu darba vidi, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību. [..]
 - [..]
 - (4) Darba ņēmēju darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības uzlabošana ir mērķis, ko nedrīkstētu pakārtot ekonomiskiem apsvērumiem.
 - (5) Visiem darba ņēmējiem jābūt pietiekamam atpūtas laikam. [..]
 - (6) Jāņem vērā Starptautiskās Darba organizācijas principi attiecībā uz darba laika organizēšanu, to skaitā tie, kas attiecas uz darbu naktīs.”
- 4 Šīs direktīvas 1. pantā “Mērķis un darbības joma” ir paredzēts:
 - “1. Šī direktīva nosaka minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai.
 2. Šī direktīva attiecas uz:
 - a) obligātiem [..] ikgadējiem atpūtas laikposmiem [..];
 - [..].”
- 5 Minētās direktīvas 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.”

Nīderlandes tiesību normas

6 Saskaņā ar *Algemeen Rijksambtenarenreglement* (Vispārīgie civildienesta noteikumi) pamatlietā piemērojamās redakcijas (turpmāk tekstā – “ARAR”) 22. panta 1. punktu ierēdņiem ir tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, saglabājot pilnu atalgojumu.

7 ARAR 37. pantā ir paredzēts:

“1. Slimības izraisītas darbnespējas gadījumā ierēdnim ir tiesības uz sava atalgojuma izmaksas turpināšanu 52 nedēļu laikposmā. Ilgākas darbnespējas gadījumā viņam ir tiesības uz sava atalgojuma izmaksas turpināšanu 70 % apmērā.

[..]

5. Atkāpjoties no 1. punkta, ierēdnim arī pēc 1. punktā minētā 52 nedēļu laikposma beigām ir tiesības uz nepārtrauktu atalgojuma izmaksu par nostrādāto stundu skaitu vai stundu skaitu, kas būtu nostrādātas, ja viņam būtu bijis piedāvāts atbilstošs darbs.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

8 Prasītājs pamatlietā ir nodarbināts *Belastingdienst* (Nodokļu pārvalde, Nīderlande). Kopš 2015. gada 24. novembra viņš ir ilgtermiņā daļēji darbnespējīgs slimības dēļ un piedalās profesionālās reintegrācijas programmā.

9 Saskaņā ar ARAR 37. panta 1. punktu prasītājs pamatlietā pirmā darbnespējas gada laikā, tas ir, līdz 2016. gada 24. novembrim, saņēma pilnu atalgojumu; pēc minētā datuma viņam tika izmaksāti 70 % no minētā atalgojuma summas. Tomēr, piemērojot šī 37. panta 5. punktu, viņš saglabāja pilnu atalgojumu par stundām, attiecībā uz kurām viņš tika uzskatīts par darbspējīgu.

10 Ikgadējā atvaļinājuma laikā, ko prasītājs pamatlietā izmantoja no 2017. gada 25. jūlija līdz 17. augustam, viņam tika izmaksāta atlīdzība, kuras apmērs atbilst kopš 2016. gada 24. novembra saņemtajam atalgojuma apmēram, proti, 70 % no viņa atalgojuma par stundām, kas atbilst viņa darbnespējai, un pilnam atalgojumam par stundām, attiecībā uz kurām viņš tika uzskatīts par darbspējīgu.

11 Ar valsts sekretāram finanšu lietās iesniegtu sūdzību prasītājs pamatlietā apstrīdēja šī atalgojuma apmēru, apgalvojot, ka šī atvaļinājuma laikā viņam esot bijis jāsaņem pilns atalgojums. Tā kā valsts sekretārs finanšu lietās ar 2017. gada 13. oktobra lēmumu noraidīja šo sūdzību, prasītājs pamatlietā apstrīdēja šo lēmumu, iesniedzot pieteikumu *Rechtbank Overijssel* (Overeiselas tiesa, Nīderlande), kas ir iesniedzējtiesa.

12 Minētā tiesa norāda, ka saskaņā ar ARAR 22. panta 1. punktu ierēdnim ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, saglabājot “pilnu atalgojumu”. Tā uzskata, ka šis jēdziens “pilns atalgojums” attiecas uz atalgojumu darba laikposmā pirms tā laikposma, kurā ir pieprasīts ikgadējais atvaļinājums (turpmāk tekstā – “atsauces laikposms”), proti, pamatlietā – uz šī sprieduma 10. punktā minēto atalgojumu. Līdz ar to valsts sekretāra finanšu lietās nostāja atbilstot valsts tiesiskajam regulējumam.

- 13 Turklāt iesniedzējtiesa norāda, ka, lai gan ar Direktīvu 2003/88 – tostarp pilnīgas darbnespējas gadījumā – ir garantētas tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu vismaz četru nedēļu garumā, tajā nav nevienas norādes par šī ikgadējā atvaļinājuma laikā maksājamā atalgojuma apmēru.
- 14 Šī tiesa atgādina, ka 2006. gada 16. marta spriedumā *Robinson-Steele* u.c. (C-131/04 un C-257/04, EU:C:2006:177), kā arī 2009. gada 20. janvāra spriedumā *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18) Tiesa ir uzskatījusi, ka ikgadējā atvaļinājuma laikā darba ņēmējam ir jāsaņem “parastais” atalgojums. Šajā ziņā minētā tiesa norāda, ka prasītāja pamatlietā ikgadējā atvaļinājuma laikā saņemtā atalgojuma apmērs ir tāds pats kā tas, ko viņš saņēma atsaucēs laikposmā.
- 15 Tomēr iesniedzējtiesa arī norāda, ka 2009. gada 20. janvāra sprieduma *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18) 25. punktā Tiesa ir precizējusi, ka tiesību uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu mērķis atšķiras no tiesību uz slimības atvaļinājumu mērķa.
- 16 Nemot vērā šo apsvērumu, tai ir radies jautājums, vai tas, ka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikposmā maksājamā atalgojuma apmēra noteikšanā tiek ņemta vērā atalgojuma samazināšana darbnespējas dēļ, skar attiecīgā darba ņēmēja tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.
- 17 Šajos apstākļos *Rechtbank Overijssel* (Overeiselas tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdod Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai [Direktīvas 2003/88] 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējs, kas izmanto savas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, šī iemesla dēļ nezaudē savu atalgojumu vai tā daļu? Vai arī šī tiesību norma ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējs saglabā savu atalgojumu ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas laikā neatkarīgi no iemesla, kura dēļ tas nestrādā atvaļinājuma laikā?
- 2) Vai [Direktīvas 2003/88] 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļautas valsts tiesību normas un prakse, saskaņā ar kuru darba ņēmējs, kurš slimības dēļ ir darbnespējīgs un kurš izmanto savu ikgadējo atvaļinājumu, saglabā savu atalgojumu līmeni, kāds tas ir bijis tieši pirms viņa atvaļinājuma sākuma, pat ja viņa ilgās darbnespējas dēļ šis atalgojums ir zemāks nekā atalgojums pilnas darbības gadījumā?
- 3) Vai ikviena darba ņēmēja tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, pamatojoties uz [Direktīvas 2003/88] 7. pantu un Eiropas Savienības Tiesas pastāvīgo judikatūru, ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tām netiek pieļauta atalgojuma samazināšana atvaļinājuma laikā darbnespējas gadījumā?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

- 18 Ar saviem prejudiciālajiem jautājumiem, kuri ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļautas tādas valsts tiesību normas un prakse, saskaņā ar kurām tad, kad darba ņēmējs slimības izraisītas darbnespējas situācijā izmanto savas tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, atalgojuma, ko viņš ir saņēmis atsaucēs laikposmā, apmēra samazinājums saistībā ar slimības izraisītu darbnespēju tiek ņemts vērā, nosakot ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā viņam izmaksājamā atalgojuma apmēru.

- 19 Pirmkārt, ir jāatgādina, kā izriet no paša Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta formulējuma, ka šajā tiesību normā ikvienam darba ņēmējam ir nostiprinātas tiesības uz vismaz četras nedēļas ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šīs tiesības ir uzskatāmas par Savienības sociālo tiesību īpaši svarīgu principu, kuru kompetentās valsts iestādes var īstenot tikai robežās, kas ir tieši noteiktas pašā Direktīvā 2003/88 (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria un Iccrea Banca SpA*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 53. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 20 Otrkārt, tā kā tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir nostiprinātas Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā, ir jānorāda, ka šīs direktīvas tiesību normas, kā izriet no tās 4. apsvēruma, ir vērstas uz darba ņēmēju darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības uzlabošanu.
- 21 Turklāt šīs direktīvas 5. apsvērumā turklāt ir precizēts, ka “visiem darba ņēmējiem jābūt pietiekamam atpūtas laikam”.
- 22 Līdz ar to minētās direktīvas 1. pantā ir paredzēts, ka tajā ir noteiktas minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai un ka tā ir piemērojama tostarp obligātiem ikgadējiem atpūtas laikposmiem.
- 23 Nemot vērā šos mērķus, nav strīda par to, ka Direktīvas 2003/88 7. pantā paredzētajām tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu ir divkārtšs mērķis, proti, pirmām kārtām, ļaut darba ņēmējam atpūties, ņemot vērā viņa darba līgumā paredzētos uzdevumus, un, otrām kārtām, izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm (spriedums, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria un Iccrea Banca SpA*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 57. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 24 Proti, darba ņēmējam parasti jābūt tiesībām uz patiesu atpūtu, lai aizsargātu savu drošību un veselību (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff u.c.*, C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 23. punkts).
- 25 Turklāt Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā nostiprināto tiesību uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu mērķis – kas nošķir šo atvaļinājumu no pārējiem atvaļinājumu veidiem ar citiem mērķiem, tādiem kā tiesības uz slimības atvaļinājumu, kas ir paredzētas, lai ļautu darba ņēmējam atveseļoties (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 30. jūnijs, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, 25. punkts), – ir balstīts uz premisu, ka atsaucēs laikposmā darba ņēmējs patiešām ir strādājis. Proti, ar šo direktīvu īstenojamais mērķis ļaut darba ņēmējam izmantot laiku atpūtai, relaksācijai un brīvā laika nodarbēm, lai aizsargātu savu drošību un veselību, nozīmē, ka šim darba ņēmējam ir jābūt iepriekš veikušam darbu, kurš pamato šāda laika piešķiršanu viņa rīcībā. Līdz ar to tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu principā ir nosakāmas atkarībā no faktiski nostrādātajiem laikposmiem atbilstoši darba līgumam (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria un Iccrea Banca SpA*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 58. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 26 Treškārt, šajā kontekstā Tiesa ir precizējusi, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā ietvertais jēdziens “apmaksāts ikgadējais atvaļinājums” nozīmē, ka “apmaksātā atvaļinājuma” laikā šīs direktīvas izpratnē ir saglabājams atalgojums, citiem vārdiem, darba ņēmējam par šo atpūtas laiku ir jāsaņem parastais atalgojums (spriedums, 2018. gada 13. decembris, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 27 Proti, darba ņēmējam, kad viņš isteno savas tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ir jānodrošina situācija, kas algas ziņā ir pielīdzināma darba laikposmiem (spriedums, 2018. gada 13. decembris, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, 33. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 28 Tātad, lai gan darba ņēmēja parastās atlīdzības struktūra pati par sevi tiek regulēta ar dalībvalstu tiesībās paredzētajiem noteikumiem un praksi, tas nevar ietekmēt darba ņēmēja tiesības atpūtas laikposmā baudīt līdzīgus ekonomiskos nosacījumus kā laikā, kad viņš veic savu darbu (spriedums, 2018. gada 13. decembris, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 29 Turklāt atsevišķās īpašās situācijās, kurās darba ņēmējs nav spējīgs pildīt savus pienākumus, dalībvalsts nevar pakārtot tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nosacījumam, ka viņš ir faktiski strādājis (spriedums, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca SpA*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 59. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 30 Tā tas it īpaši ir attiecībā uz darba ņēmējiem, kuriem atsaucē laikposmā ir piešķirts slimības atvaļinājums. Proti, kā izriet no Tiesas judikatūras, saistībā ar tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu šie darba ņēmēji ir pielīdzināmi tiem, kuri šajā laikposmā ir faktiski strādājuši (spriedums, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca SpA*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 60. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 31 Šajā ziņā Tiesa ir uzskatījusi, ka slimības izraisīta darbnespēja principā ir neparedzama un nav atkarīga no darba ņēmēja gribas. Tas pēc būtības izriet arī no Starptautiskās Darba organizācijas 1970. gada 24. jūnija Konvencijas Nr. 132 par apmaksāto [ikgadējo] atvaļinājumu, pārskatītajā redakcijā, kuras principi atbilstoši Direktīvas 2003/88 6. apsvērumam ir jāņem vērā šīs direktīvas interpretācijas mērķiem. Proti, kā izriet no šīs konvencijas 5. panta 4. punkta, prombūtne slimības dēļ ir uzskatāma par darba prombūtni “tādu iemeslu dēļ, kas nav atkarīgi no darba ņēmēja gribas”, un ir uzskatāma “par darba laiku” (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 4. oktobris, *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 32. punkts).
- 32 No tā izriet, ka Savienības tiesībās garantētās darba ņēmēja tiesības uz minimālo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nedrīkst tikt ierobežotas tādēļ, ka darba ņēmējs atsaucē laikposmā slimības dēļ nav varējis izpildīt savu pienākumu strādāt (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca SpA*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 63. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 33 Tā, Tiesa ir nospriedusi, ka parastā atalgojuma saņemšanas mērķis ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā ir ļaut darba ņēmējam faktiski izmantot viņam pienākošās atvaļinājuma dienas. Taču, kad saistībā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izmaksātais atalgojums ir mazāks nekā parastais atalgojums, kuru darba ņēmējs saņem faktiskā darba veikšanas laikā, viņam var rasties vilinājums neizmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu (spriedums, 2018. gada 13. decembris, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, 44. punkts).
- 34 Konkrētajā gadījumā nav strīda par to, ka saskaņā ar pamatlietā piemērojamām valsts tiesību normām un praksi prasītājam pamatlietā viņa ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā izmaksātā atalgojuma apmērs ir tāds pats kā tas, ko viņš saņēma atsaucē laikposmā. Tiesai iesniegtajos

rakstveida apsvērumos Nīderlandes valdība no tā secināja, ka šādi prasītāja pamatlietā ekonomiskā situācija ikgadējā atvaļinājuma laikā ir salīdzināma ar viņa situāciju atsauces laikposmā.

- 35 Protams, netiek apstrīdēts, ka prasītāja pamatlietā ekonomiskie apstākļi ikgadējā atvaļinājuma laikā ir salīdzināmi ar tiem, kuri viņam ir piemērojami laikā, kad viņš ir strādājis, šī sprieduma 27. punktā atgādinātās judikatūras izpratnē.
- 36 Tomēr ir jākonstatē, pirmkārt, ka valsts tiesiskais regulējums vai prakse, saskaņā ar kuru atalgojuma apmērs, ko darba ņēmējs saņem sava ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā, ir tāds pats kā viņam atsauces laikposmā izmaksātais, neņemot vērā apstākli, ka šī atalgojuma apmērs ticis samazināts slimības izraisītas darbnespējas dēļ, būtībā nozīmē to, ka ar Direktīvu 2003/88 piešķirtās tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu tiek pakārtotas pienākumam šajā laikposmā būt strādājušam pilna laika darbu.
- 37 Otrkārt, kā ģenerālvokāts ir uzsvēris secinājumu 31. punktā, tas, ka tiek atļauts, ka darba ņēmējs, kurš izmanto savas tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, saņem lielāku vai mazāku atalgojumu atkarībā no tā, vai viņš, izmantojot šīs tiesības, ir vai nav darbnespējīgs, minēto tiesību vērtību padarīta atkarīgu no to izmantošanas brīža.
- 38 Treškārt, lai gan, kā norāda Nīderlandes valdība, prasītājs pamatlietā sava ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā ir saņēmis atalgojumu, kura apmērs atbilst viņam atsauces laikposmā izmaksātā atalgojuma apmēram, tomēr šis atalgojums ir mazāks nekā tas, ko viņš būtu saņēmis, ja viņam šajā laikposmā nebūtu bijis slimības izraisītas darbnespējas.
- 39 Proti, kā izriet no šī sprieduma 25. un 30. punktā atgādinātās judikatūras, tā kā slimības izraisītas darbnespējas rašanās principā ir neparedzama un nav atkarīga no attiecīgā darba ņēmēja gribas, saistībā ar tiesībām uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata, ka darba ņēmēji, kuri atsauces laikposmā ir pārtraukuši darbu slimības atvaļinājuma dēļ, ir pielīdzināmi darba ņēmējiem, kuri šajā laikposmā faktiski ir strādājuši. Līdz ar to šādā gadījumā tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu principā ir nosakāmas atkarībā no atbilstoši darba līgumam faktiski nostrādātajiem darba laikposmiem, neņemot vērā apstākli, ka šī atalgojuma apmērs ticis samazināts slimības izraisītas darbnespējas situācijas dēļ.
- 40 Turklāt, ņemot vērā šī sprieduma 25. punktā atgādināto ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma mērķi, apstāklis, ka darbnespējas iemesls saglabājas minētajā darba ņēmēja ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā, nevar ietekmēt šī darba ņēmēja tiesības minētā atvaļinājuma laikā saņemt atalgojumu bez samazinājuma.
- 41 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļautas tādas valsts tiesību normas un prakse, saskaņā ar kurām tad, kad darba ņēmējs slimības izraisītas darbnespējas situācijā izmanto savas tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, atalgojuma, ko viņš ir saņēmis atsauces laikposmā, apmēra samazinājums saistībā ar slimības izraisītu darbnespēju tiek ņemts vērā, nosakot ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā viņam izmaksājamā atalgojuma apmēru.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 42 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļautas tādas valsts tiesību normas un prakse, saskaņā ar kurām tad, kad darba ņēmējs slimības izraisītas darbnespējas situācijā izmanto savas tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, atalgojuma, ko viņš ir saņēmis darba laikposmā pirms tā laikposma, kurā ir pieprasīts ikgadējais atvaļinājums, apmēra samazinājums saistībā ar slimības izraisītu darbnespēju tiek ņemts vērā, nosakot ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā viņam izmaksājamā atalgojuma apmēru.

[Paraksti]