



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (ceturtā palāta)

2018. gada 13. decembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba laika organizēšana – Direktīva 2003/88/EK – Tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu – 7. panta 1. punkts – Valsts tiesiskais regulējums, atbilstoši kuram koplīgumā ir ļauts paredzēt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzības aprēķināšanas nolūkā ņemt vērā saīsināta darba laika periodus – Interpretējošu spriedumu iedarbība laikā

Lieta C-385/17

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Arbeitsgericht Verden* (Fērdenes Darba lietu tiesa, Vācija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2017. gada 19. jūnijā un kas Tiesā reģistrēts 2017. gada 26. jūnijā, tiesvedībā

Torsten Hein

pret

Albert Holzkamm GmbH & Co. KG.

TIESA (ceturtā palāta)

šādā sastāvā: septītās palātas priekšsēdētājs T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], kas pilda ceturtās palātas priekšsēdētāja pienākumus, tiesneši K. Jirimē [*K. Jürimäe*] K. Likurģs [*C. Lycourgos*] (referents), E. Juhāss [*E. Juhász*], K. Vajda [*C. Vajda*],

ģenerālvokāts: M. Bobeks [*M. Bobek*],

sekretāre: R. Šereša [*R. Šereš*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2018. gada 14. jūnija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *T. Hein* vārdā – *S. Eiding*, *Rechtsanwältin*,
- *Albert Holzkamm GmbH & Co. KG* vārdā – *C. Brehm* un *I. Witten*, *Rechtsanwältinnen*,
- Vācijas valdības vārdā – *T. Henze* un *J. Möller*, pārstāvji,
- Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *L. Fiandaca*, *avvocato dello Stato*,
- Eiropas Komisijas vārdā – *T. S. Bohr* un *M. van Beek*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – vācu.

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2018. gada 5. septembra tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir 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. panta 1. punkta, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 31. panta interpretāciju.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Torsten Hein* un *Albert Holzkamm GmbH & Co. KG* (turpmāk tekstā – “*Holzkamm*”) par izmaksātās atlīdzības, proti, atlīdzības, kura viņam pienākas par apmaksāto atvaļinājumu, aprēķinu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Hartas 31. pantā “Godīgi un taisnīgi darba apstākļi” ir noteikts šādi:

“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 “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 Atbilstoši šīs direktīvas 2. panta 1. punktam ““darba laiks” ir jebkurš laikposms, kura laikā darba ņēmējs strādā, atrodas darba devēja rīcībā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem un/vai praksi”. Minētās direktīvas 2. panta 2. punktā “atpūtas laiks” ir definēts kā “jebkurš laikposms, kas nav darba laiks”.
- 6 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.”

- 7 Minētās direktīvas 15. pants ir formulēts šādi:

“Šī direktīva neskar dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzībai vai kas veicina vai atļauj piemērot koplīgumus vai citus līgumus starp darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē, kuri ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai.”

Vācijas tiesību akti

Likums par atvaļinājumiem

- 8 1963. gada 8. janvāra *Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer* (Likums par minimālo ikgadējo atvaļinājumu darba ņēmējiem) (*BGBI.* I, 1963, 2. lpp.), redakcijā, kas piemērojama pamatlīstas faktiskajiem apstākļiem (turpmāk tekstā – “Likums par atvaļinājumiem”), 3. panta 1. punktā ir noteikts, ka:

“Ikgadējam atvaļinājumam jābūt vismaz 24 darba dienas ilgam katru gadu.”

- 9 Likuma par atvaļinājumiem 11. panta “Likumā paredzētā atlīdzība par atvaļinājumu” 1. punktā ir noteikts:

“Samaksu par atvaļinājumu aprēķina, ņemot vērā vidējo izpeļņu, ko darba ņēmējs saņēmis pēdējo 13 nedēļu laikā pirms došanās atvaļinājumā, izņemot piemaksas par virsstundu darbu. [...] Aprēķinot samaksu par ikgadējo atvaļinājumu, netiek ņemts vērā darba samaksas samazinājums, kas aprēķina periodā radies saīsināta darba laika, dīkstāves vai piespiedu darba kavējuma dēļ. [...]”

- 10 Minētā likuma 13. pantā ir paredzēts:

“1. Koplīgumos var atkāpties no iepriekš minētajām normām, izņemot 1. un 2. pantu un 3. panta 1. punktu. [...]”

2. Būvniecības un citās saimnieciskās darbības nozarēs, kurās uzņēmumiem veicamā darba vietas biežās mainības dēļ ir parasts, ka darba attiecības ilgst mazāk nekā gadu, koplīgumos var atkāpties no iepriekš minētajām normām, tostarp šī panta 1. punktā uzskaitītajām, ciktāl tas nepieciešams, lai visiem darba ņēmējiem nodrošinātu tiesības uz nepārtrauktu ikgadējo atvaļinājumu. [...]”

[..]”

Federālais koplīgums būvniecības nozarē

- 11 2002. gada 4. jūlija *Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe* (Federālais koplīgums būvniecības nozarē) (turpmāk tekstā – “Koplīgums būvniecības nozarē”), redakcijā, kas piemērojama pamatlīstas faktiskajiem apstākļiem, 8. pantā ir noteikts šādi:

“1. Tiesības uz atvaļinājumu un tā ilgums

1.1 Katru kalendāro gadu (atvaļinājuma gads) darba ņēmējam ir tiesības uz 30 darba dienu ilgu apmaksātu atvaļinājumu.

[..]

1.3 Sestdienas nav uzskatāmas par darba dienām.

1.4 Atvaļinājuma ilgums ir atkarīgs no būvniecības nozares uzņēmumā nostrādātajām dienām.

[..]

2. Atvaļinājuma ilguma aprēķināšana

[..]

2.2 Darba ņēmējam pēc attiecīgi 12 – kā personai ar smagu invaliditāti pēc attiecīgi 10,3 – nodarbinātības dienām ir tiesības uz vienu atvaļinājuma dienu.

2.3 “Nodarbinātības dienas” ir visas kalendārās dienas atvaļinājuma gadā darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikposmā būvniecības uzņēmumā. Izņēmums ir darba ņēmēja neattaisnotas prombūtnes dienas un neapmaksāta atvaļinājuma dienas, ja tas ir bijis ilgāks par 14 dienām.

[..]

4. Atlīdzība par apmaksātu atvaļinājumu

4.1 Saskaņā ar 1. punktu darba ņēmējs par ikgadējo atvaļinājumu saņem atvaļinājuma atlīdzību.

Ikgadējā atvaļinājuma atlīdzība ir 14,25 % no bruto darba samaksas un, ja tiesību aktu izpratnē darba ņēmējam ir smaga invaliditāte, – 16,63 % no bruto darba samaksas. Ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību veido samaksa par atvaļinājumu 11,4 % apmērā – personām ar smagu invaliditāti 13,3 % apmērā – no bruto darba samaksas un papildu atvaļinājuma nauda. Papildu atvaļinājuma nauda ir 25 % no samaksas par atvaļinājumu. To var ieskaitīt uzņēmuma piešķirtā papildu atvaļinājuma naudā.

[..]

4.2 “Bruto darba samaksa” ir

a) bruto darba samaksa, uz ko ir balstīts algas nodokļa aprēķins un ko ieraksta ienākuma nodokļa deklarācijā, ieskaitot mantisku atlīdzību, kurai neuzliek vienotas likmes nodokli saskaņā ar *Einkommensteuergesetz* (Likums par ienākuma nodokli) 40. pantu.

[..]

Bruto darba samaksā neietver koplīgumā paredzētu papildu samaksu par trīspadsmito mēnesi vai šāda paša veida papildu samaksas, ko piešķirīs uzņēmums (piemēram, Ziemassvētku prēmijas, ārkārtas ikgadējā prēmija), finansiālu atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu atbilstoši 6. punktam, kā arī atlīdzības sakarā ar darba attiecību izbeigšanu.

[..]

4.3 Atvaļinājuma atlīdzību par daļēji izmantotu ikgadēju atvaļinājumu aprēķina, saskaņā ar 4.1. punktu aprēķināto atvaļinājuma atlīdzību dalot ar saskaņā ar 2. punktā aprēķināto atvaļinājuma dienu summu un reizinot ar izmantoto atvaļinājuma dienu skaitu.

[..]

4.5 Atvaļinājuma gada beigās neizmantotās tiesības saņemt ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību pārceļ uz nākamo kalendāro gadu.

5. Minimālā atlīdzība par apmaksātu atvaļinājumu

5.1 Par katru piespiedu darba kavējuma slimības dēļ dīkstāves stundu un par ko nebija tiesību uz darba samaksu, saskaņā ar 4.1. punktu aprēķinātā atvaļinājuma atlīdzība palielinās par 14,25 % no bruto darba samaksas, par ko pēdējo reizi paziņots saskaņā ar [*Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe* (Darba koplīgums par paziņojumu iesniegšanu sociālajiem fondiem būvniecības nozarē)] 6. panta 1. punkta pirmā teikuma 1. apakšpunktu.

5.2 Par katru dīkstāves stundu laikposmā no 1. decembra līdz 31. martam, par ko darba ņēmējs saņem sezonālo saīsināta darba laika pabalstu, saskaņā ar 4.1. punktu aprēķinātā ikgadējā atvaļinājuma atlīdzība pēc šā laikposma beigām palielinās par 14,25 % no bruto darba samaksas, par ko pēdējo reizi paziņots saskaņā ar Darba koplīguma par paziņojumu iesniegšanu sociālajiem fondiem būvniecības nozarē 6. panta 1. punkta pirmā teikuma 1. apakšpunktu. Šie noteikumi neskar pirmās 90 dīkstāves stundas, kad tiek saņemts sezonālais saīsināta darba laika pabalsts.

[..]”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 12 *T. Hein* strādāja uzņēmumā *Holz-kamm* par betonētāju. Viņu darba tiesiskās attiecības reglamentēja Koplīgums būvniecības nozarē. 2015. kalendārā gadā *T. Hein* bija saīsināts darba laiks kopumā 26 nedēļas. 2015. un 2016. gadā viņš izmantoja 30 atvaļinājuma dienas, uz kurām tiesības viņš bija ieguvis 2015. gadā.
- 13 Kā izriet no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, atbilstoši Likuma par atvaļinājumiem 11. panta 1. punktam samaksu par atvaļinājumu aprēķina, ņemot vērā vidējo izpeļņu, ko darba ņēmējs saņēmis aprēķina laikposmā, proti, pēdējo 13 nedēļu laikā pirms došanās atvaļinājumā. Atbilstoši šai normai, aprēķinot samaksu par ikgadējo atvaļinājumu, netiek ņemts vērā darba samaksas samazinājums, kas aprēķina periodā radies saīsināta darba laika, dīkstāves vai piespiedu darba kavējuma dēļ.
- 14 Atbilstoši Likuma par atvaļinājumiem 13. panta 1. un 2. punktam ar koplīgumu ir pieļaujams atkāpties no šī likuma normām. Būvniecības nozares sociālie partneri šo izdevību izmantoja un Koplīgumā būvniecības nozarē ietvēra īpašus noteikumus, kuros tostarp reglamentēja tiesību uz atvaļinājumu iegūšanu un atlīdzību atvaļinājuma laikā, sauktu par “ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību”.
- 15 Ikgadējā atvaļinājuma atlīdzība tiek aprēķināta, pamatojoties uz bruto darba samaksu, kas saņemta aprēķina laikposmā, kas tiek aprēķināts ik gadu. Lai arī saskaņā ar Koplīguma būvniecības nozarē 8. panta 4.1. punktu ikgadējā atvaļinājuma atlīdzība ir par 25 % augstāka par “samaksu par atvaļinājumu”, kas paredzēta Likuma par atvaļinājumiem 11. panta 1. punktā, un darba ņēmējiem, kuriem nav smagas invaliditātes, tā tādējādi ir 14,25 % no bruto gada darba samaksas, tomēr, aprēķinot ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību, pamatojoties uz darba samaksu aprēķina laikposmā, šī atlīdzība samazinājas, ja darba ņēmējam minētajā aprēķina laikposmā bija saīsināta darba laika periodi, jo minētās atlīdzības aprēķinā tika ņemts vērā darba samaksas samazinājums, kura pamatā bija šie saīsinātā darba laika periodi.
- 16 Ņemot vērā *T. Hein* saīsinātā darba laikposmus 2015. gadā, *Holz-kamm* viņa ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību aprēķināja, pamatojoties uz bruto atalgojumu, kas bija zemāks par normāla darba laika samaksu. *T. Hein* uzskata, ka saīsinātā darba laika periodi aprēķina laikposmā nevar ietekmēt ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību, uz ko viņam ir tiesības, un tādēļ viņš prasa summu 2260,27 EUR apmērā.
- 17 Iesniedzējtiesa uzskata, ka ir nepieciešama Tiesas atbilde uz prejudiciālajiem jautājumiem, jo, ja Savienības tiesības nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, atbilstoši kuram darba samaksas samazinājumi, kas radušies saīsinātā darba laika periodu dēļ aprēķina laikposmā, tiek ņemti vērā ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības aprēķinā, *Holz-kamm* būtu pamatojies uz pārāk zemu samaksas likmi,

aprēķinot *T. Hein* pienākošos ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību. Šī tiesa precizē, ka *T. Hein* norādītā summa vismaz daļēji attiecas uz ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību, kas maksājama, pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 7. pantā paredzēto minimālo četras nedēļas ilgo atvaļinājumu.

- 18 Minētā tiesa uzskata, ka no Tiesas judikatūras izriet, ka Direktīvas 2003/88 izpratnē darbaņēmējam par ikgadējā atvaļinājuma laiku ir jāsaņem parastā atlīdzība. Šī parastā atlīdzība ir jānosaka, pamatojoties uz vidējo radītāju, kas aprēķināts par reprezentatīvu atzītā laikposmā, atbilstoši principam, ka tiesības uz atvaļinājumu un tiesības uz atlīdzību šī atvaļinājuma laikā ir vienu tiesību divi aspekti.
- 19 Iesniedzējtiesa uzskata, ka tiesa nav izskatījusi šajā lietā izvirzīto jautājumu, proti, jautājumu par tāda valsts tiesiskā regulējuma atbilstību Savienības tiesībām, saskaņā ar kuru koplīgumā var paredzēt zaudēto atalgojumu, kas var rasties aprēķina laikposmā saīsināta darba laika periodu dēļ, kā rezultātā samazinās ikgadējā atvaļinājuma atlīdzība.
- 20 Šādos apstākļos *Arbeitsgericht Verden* (Fērdenes Darba lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai [Hartas] 31. pants un Direktīvas [2003/88] 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru darba koplīgumos var noteikt, ka darba samaksas samazinājumi, kuri aprēķina periodā radušies saīsināta darba laika dēļ, ietekmē samaksas par atvaļinājumu aprēķinu, kā rezultātā darbaņēmējs par vismaz četras nedēļas ilgu ikgadējo atvaļinājumu saņem mazāku atvaļinājuma atlīdzību – vai attiecīgi pēc darba attiecību beigām mazāku atvaļinājuma kompensāciju – nekā tad, ja atvaļinājuma atlīdzība tiktu aprēķināta, pamatojoties uz vidējo izpeļņu, ko darbaņēmējs būtu saņēmis aprēķina periodā bez šādiem darba samaksas samazinājumiem? Ja atbilde ir apstiprinoša, cik procentus maksimāli no darbaņēmēja nesamazinātas vidējās izpeļņas varētu atļaut valsts tiesiskajā regulējumā kā ikgadējās atvaļinājuma atlīdzības samazinājumu atbilstoši koplīgumam aprēķina periodā konstatēta saīsināta darba laika dēļ, lai šo valsts tiesisko regulējumu varētu uzskatīt par atbilstošu Savienības tiesībām?
- 2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša, vai Savienības tiesībām raksturīgais vispārējais tiesiskās noteiktības un atpakaļejoša spēka aizlieguma princips ļauj atsaukties uz interpretāciju, kādu Tiesa šajā lietā pieņemtajā prejudiciālajā nolēmumā piešķir [Hartas] 31. pantam un Direktīvas [2003/88] 7. panta 1. punktam, šo nolēmumu ierobežojot laikā attiecībā uz visām ieinteresētajām personām, jo valsts augstākās instances tiesas judikatūrā iepriekš ir atzīts, ka attiecīgās valsts tiesību aktu un koplīgumu normas nav interpretējamas atbilstoši Savienības tiesībām? Ja Tiesas atbilde uz šo jautājumu ir noliedzoša, vai ar Savienības tiesībām ir saderīgi, ka valsts tiesas, pamatojoties uz valsts tiesībām, nodrošina darba devēju, kuri ir paļāvušies uz valsts augstākās instances tiesas judikatūras ilgtspēju, tiesiskās palāvības aizsardzību, vai tiesiskās palāvības aizsardzība ietilpst vienīgi Eiropas Savienības Tiesas kompetencē?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

- 21 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts, kā arī Hartas 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, atbilstoši kuram ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības aprēķina nolūkos koplīgumā var noteikt, ka ir jāņem vērā darba samaksas samazinājumi, kas radušies tādēļ, ka aprēķina laikposmā ir bijušas dienas, kurās saīsināta darba laika dēļ faktiskais darbs nav veikts, kā rezultātā darbaņēmējs minimālajā ikgadējā atvaļinājuma laikā, uz ko tam ir tiesības atbilstoši minētā 7. panta 1. punktam, saņem ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību, kas ir mazāka par atlīdzību, kura būtu aprēķināta, pamatojoties uz vidējo darba samaksu, kuru viņš ir saņēmis aprēķina laikposmā, neņemot vērā šos darba samaksas samazinājumus.

Ja atbilde būtu apstiprinoša, šī tiesa saistībā ar valsts tiesiskā regulējuma saskanīgu interpretāciju, ko tai nāktos veikt, vaicā, līdz kādam līmenim ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību drīkst samazināt, nepārkāpjot Savienības tiesības.

- 22 Vispirms ir svarīgi atgādināt, ka, pirmkārt, kā tas izriet no Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta – normas, no kuras šajā direktīvā nav atļauts izdarīt atkāpes, – ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu atvaļinājumu, un šīs tiesības atbilstoši Tiesas judikatūrai ir uzskatāmas par īpaši nozīmīgu Savienības sociālo tiesību principu (spriedums, 2016. gada 20. jūlijs, *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 23 Šīs katra darba ņēmēja tiesības ir tieši nostiprinātas Hartas 31. panta 2. punktā, kurai LES 6. panta 1. punktā ir atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem (spriedumi, 2012. gada 8. novembris, *Heimann* un *Toltschin*, C-229/11 un C-230/11, EU:C:2012:693, 22. punkts; 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 33. punkts, kā arī 2018. gada 4. oktobris, *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 25. punkts).
- 24 Otrkārt, ir jānorāda, ka tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un tiesības tā laikā saņemt atalgojumu Direktīvā 2003/88 tiek aplūkotas kā vienu tiesību divi aspekti (spriedumi, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 60. punkts, kā arī 2011. gada 15. septembris, *Williams* u.c., C-155/10, EU:C:2011:588, 26. punkts).
- 25 Arī lai sniegtu lietderīgu atbildi uz pirmā jautājuma pirmo daļu, ir vispirms jāpārbauda minimālais ikgadējā atvaļinājuma ilgums, kas pamatlietas apstākļos ir paredzēts Savienības tiesībās, un pēc tam atlīdzība, uz kādu darba ņēmējam ir tiesības šī atvaļinājuma laikā.
- 26 Pirmkārt, runājot par minimālo ikgadējā atvaļinājuma ilgumu, ir jāatgādina, ka tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas ikvienam darba ņēmējam paredzētas Direktīvas 2003/88 7. pantā, mērķis ir ļaut darba ņēmējam atpūsties, nevis veikt viņa darba līgumā paredzētos uzdevumus un, otrkārt, izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm (it īpaši skat. spriedumus, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 25. punkts, kā arī 2018. gada 4. oktobris, *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 27. punkts).
- 27 Šis mērķis, kas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nošķir no citu veidu atvaļinājumiem ar citādiem mērķiem, ir balstīts uz pieņēmumu, ka darba ņēmējs aprēķina periodā ir faktiski strādājis. Proti, mērķis ļaut darba ņēmējam atpūsties nozīmē, ka šim darba ņēmējam ir jābūt veikušam darbu, kurš nolūkā aizsargāt viņa drošību un veselību, kā noteikts Direktīvā 2003/88, pamato noteikta laikposma izmantošanu atpūtai, relaksācijai un brīvā laika nodarbēm. Līdz ar to tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu principā ir jāaprēķina saskaņā ar atbilstoši darba līgumam faktiski nostrādātajiem laikposmiem (spriedums, 2018. gada 4. oktobris, *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 28. punkts).
- 28 Šajā gadījumā no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem, kā arī tiesas sēdē Tiesā sniegtajiem apsvērumiem izriet, ka tādā situācijā kā *T. Hein* situācija pamatlietā saīsināta darba laika periodos darba attiecības starp darba devēju un darba ņēmēju turpinās, taču darba ņēmējs faktisku darbu sava darba devēja vajadzībām neveic.
- 29 No šī sprieduma 27. punktā minētās judikatūras izriet, ka šādā situācijā darba ņēmējs tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu, iegūst tikai par laikposmiem, kuros viņš faktiski ir strādājis, un tādējādi tiesības uz atvaļinājumu atbilstoši šai normai netiek iegūtas par saīsināta darba laika periodiem, kuros viņš nav strādājis. Tātad šajā lietā, tā kā 2015. gadā *T. Hein* 26 nedēļas faktisku darbu nebija veicis, izrādās, ka direktīvas 7. panta 1. punkts attiecas tikai uz divām atvaļinājuma nedēļām, taču precīzs šī atvaļinājuma ilgums ir jānosaka iesniedzējtiesai pašai.

- 30 Līdz ar to no Direktīvas 2003/88 1. panta 1. punkta un 2. punkta a) apakšpunkta, 7. panta 1. punkta, kā arī 15. panta skaidri izriet, ka šajā direktīvā ir noteiktas tikai minimālās drošības un veselības aizsardzības prasības darba laika organizācijai un tā neskar dalībvalstīm sniegto iespēju piemērot labvēlīgākas darba ņēmēju aizsardzības valsts tiesību normas.
- 31 No minētā izriet, ka direktīvai nav pretrunā, ja valsts tiesiskajā regulējumā vai koplīgumā darba ņēmējiem tiek piešķirtas tiesības uz ilgāku ikgadējo atvaļinājumu par minētajā direktīvā noteikto, turklāt tas nav atkarīgs no fakta, ka darba ņēmēju darba laiks ir bijis īsāks saīsināta darba laika periodu dēļ (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 47. un 48. punkts).
- 32 Otrkārt, runājot par atlīdzību, kas darba ņēmējam izmaksājama par Savienības tiesībās paredzēto minimālo atvaļinājuma laiku, Tiesai jau ir bijusi iespēja precizēt, ka 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 (spriedumi, 2006. gada 16. marts, *Robinson-Steele* u.c., C-131/04 un C-257/04, EU:C:2006:177, 50. punkts, kā arī 2011. gada 15. septembris, *Williams* u.c., C-155/10, EU:C:2011:588, 19. punkts).
- 33 Proti, prasības apmaksāt atvaļinājumu mērķis ir šī atvaļinājuma laikā nodrošināt darba ņēmējam situāciju, kas algas ziņā ir pielīdzināma darba laikposmiem (spriedumi, 2006. gada 16. marts, *Robinson-Steele* u.c., C-131/04 un C-257/04, EU:C:2006:177, 58. punkts, kā arī 2011. gada 15. septembris, *Williams* u.c., C-155/10, EU:C:2011:588, 20. punkts).
- 34 Lai gan darba ņēmēja parastās atlīdzības struktūra pati par sevi tiek regulēta dalībvalstu tiesībās paredzētos noteikumos un praksē, tas nevar ietekmēt darba ņēmēja tiesības atpūtas laikposmā būt līdzīgos ekonomiskajos nosacījumos kā laikā, kad viņš strādā (spriedums, 2011. gada 15. septembris, *Williams* u.c., C-155/10, EU:C:2011:588, 23. punkts).
- 35 Šajā gadījumā no Koplīguma būvniecības nozarē 8. panta 4.1., 4.2. un 5.2. punkta izriet, ka atbilstoši tam par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu maksājamās atlīdzības aprēķina nolūkā – kaut arī tikai daļēji – tiek ņemti vērā saīsinātā darba laika periodi. *T. Hein* gadījumā iesniedzējtiesa norāda, ka tādējādi ir radies ievērojams šīs atlīdzības samazinājums salīdzinājumā ar atlīdzību, kādu viņš saņemtu, ja šie periodi netiktu ņemti vērā. Proti, 2015. gadā, kurš, kā norāda iesniedzējtiesa, ir aprēķina laikposms, kura laikā *T. Hein* ieguva tiesības uz atvaļinājumu pamatlietā, šim darba ņēmējam saīsināts darba laiks bija 26 nedēļas, kas ir puse no aprēķina laikposma.
- 36 Atbilstoši minētajam regulējumam saīsinātā darba laika periodi, kuru laikā darba ņēmējs faktiski darbu nav veicis, tiek ierēķināti atlīdzībā, kura tostarp pienākas par atvaļinājuma dienām atbilstoši Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktam.
- 37 No tā izriet, ka darba ņēmējs, kurš ir tādā situācijā kā *T. Hein*, par savām ikgadējā atvaļinājuma dienām saņem atlīdzību, kura neatbilst parastajai atlīdzībai, kuru tas saņem par faktiski veikta darba periodiem, kas ir pretrunā šī sprieduma 33. un 34. punktā atgādinātajām prasībām, atbilstoši kurām darba ņēmējs atpūtas un relaksācijas laikā, uz ko tam ir tiesības atbilstoši Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktam, nebauda ekonomiskos nosacījumus, kas būtu pielīdzināmi darba veikšanas ekonomiskajiem nosacījumiem.
- 38 *Holzmann* un Vācijas valdība šajā ziņā būtībā norāda, ka Koplīguma būvniecības nozarē mērķis ir sniegt elastīgākus apstākļus būvniecības nozares uzņēmumiem, lai tie, izmantojot saīsināto darba laiku, varētu izvairīties no savu darbinieku atlaišanas ekonomisku apsvērumu dēļ, kad pieprasījums ir zems. Šāda darba ņēmējiem sniegtā priekšrocība varētu tikt apdraudēta, ja uzņēmumiem būtu jāmaksā pilna

atlīdzība par apmaksāto atvaļinājumu, uz kuru darba ņēmējiem būtu tiesības gadījumā, kad tie būtu strādājuši visās gada dienās. *Holzmann* uzskata, ka iespējamā atļaušana ievērojami vairāk negatīvi ietekmētu attiecīgos darbiniekus nekā ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības samazinājums.

- 39 Turklāt šis uzņēmums uzskata, ka Koplīgumā būvniecības nozarē ietvertie noteikumi ir nepieciešami, lai visiem darba ņēmējiem nodrošinātu vienādi ilgu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu pat tad, ja to darba attiecības ir īslaicīgas, šādā veidā garantējot, ka vēl neizmantotās atvaļinājuma dienas tiek pārnestas un piešķirtas darba ņēmējam arī nākamajās darba attiecībās. *Holzmann* norāda, ka ikgadējā atvaļinājuma dienu skaits, uz ko darba ņēmējiem ir tiesības, nesamazinās, ja iepriekš ticis noteikts saīsināts darba laiks. Tāpat *Holzmann* uzskata, ka atbilstoši pamatlietā aplūkotajam tiesiskajam regulējumam ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības kopējais apmērs, ko darba ņēmēji saņem katru gadu, nav zemāks par minimālo apmēru, kas prasīts Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā, jo darba ņēmējiem pienākas lielāks atvaļinājuma dienu skaits.
- 40 Visbeidzot, aprēķinot ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību, pilnībā tiek ņemta vērā samaksa par nostrādātajām virsstundām.
- 41 Šajā ziņā vispirms ir jāuzsver, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā nav prasības, ka parastajai atlīdzībai, kas minēta šī sprieduma 32.–34. punktā citētajā judikatūrā, ir jābūt piešķirtai attiecībā uz visu ikgadējā atvaļinājuma laiku, uz ko darba ņēmējam ir tiesības atbilstoši valsts tiesībām. Darba devējam šī atlīdzība atbilstoši 7. panta 1. punktam ir jāizmaksā tikai par šajā normā paredzēto minimālo ikgadējā atvaļinājuma laiku, un tiesības uz šo atvaļinājumu darba ņēmējs, kā atgādināts šī sprieduma 29. punktā, iegūst tikai par faktiski nostrādātajiem periodiem.
- 42 Turpinot, kā izriet no šī sprieduma 30. un 31. punkta, lai gan Direktīvai 2003/88 nav pretrunā, ja sociālie partneri koplīgumā atbilstoši valsts tiesībām ietver noteikumus, kas vispārīgi veicina darba ņēmēju darba nosacījumu uzlabošanu, tomēr šo noteikumu piemērošanas kārtībā ir jāievēro no minētās direktīvas izrietošie ierobežojumi (šajā ziņā skat. spriedumu, 2006. gada 16. marts, *Robinson-Steele* u.c., C-131/04 un C-257/04, EU:C:2006:177, 57. punkts).
- 43 Šajā ziņā tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu palielināšana, pārsniedzot Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto, vai iespēja saņemt tiesības uz vienotu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir darba ņēmējiem labvēlīgi pasākumi, kuri pārsniedz šajā normā paredzētās minimālās prasības, un tādējādi tā uz tiem neattiecas. Šie pasākumi nevar tikt izmantoti, lai kompensētu par šo atvaļinājumu maksājamās atlīdzības negatīvās sekas darba ņēmējam, jo pretējā gadījumā tiktu apdraudētas tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu atbilstoši minētajai normai, kuras neatņemama daļa ir darba ņēmēja tiesības uz to, ka relaksācijas un atpūtas laikā tam ir tiesības būt līdzīgos ekonomiskajos nosacījumos kā laikā, kad viņš strādā.
- 44 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka parastās atlīdzības saņemšanas ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā mērķis ir ļaut darba ņēmējam faktiski izmantot atvaļinājuma dienas, uz kurām viņam ir tiesības (šajā ziņā skat. spriedumus, 2006. gada 16. marts, *Robinson-Steele* u.c., C-131/04 un C-257/04, EU:C:2006:177, 49. punkts, kā arī 2014. gada 22. maijs, *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, 20. punkts). Taču, kad par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas paredzēts Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā, izmaksātā summa kā pamatlīnija ir zemāka par parasto atlīdzību, kuru darba ņēmējs saņem faktiskā darba veikšanas laikā, viņam var rasties vilinājums neizmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, vismaz šāda darba laikposmos, jo tā rezultātā šajos laikposmos varētu samazināties saņemtā atlīdzība.
- 45 Šajā ziņā ir jāpiebilst, ka, lai arī Koplīguma būvniecības nozarē 8. panta 1.1. punktā ir noteikts 30 dienu ilgs ikgadējā atvaļinājuma laikposms neatkarīgi no saīsinātā darba laika periodiem, kuros darbinieks faktiski nav strādājis, no šī koplīguma 8. panta 4.3. punkta izriet, ka daļēji izmantota atvaļinājuma gadījumā ikgadējā atvaļinājuma atlīdzība tiek proporcionāli samazināta. Tādējādi Koplīguma būvniecības nozarē rezultātā darba ņēmējs, kurš neizmanto visas atvaļinājuma dienas, kuras tam

atbilstoši šim koplīgumam pienākas, bet tikai tās, uz kurām tam ir tiesības saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. pantu, tas, ņemot vērā saīsinātā darba laika periodus, saņem ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību, kas ir zemāka par to, uz kuru tam ir tiesības atbilstoši minētajam 7. pantam.

- 46 Visbeidzot attiecībā uz noteikumu, ka darba ņēmēja nostrādātās virsstundas tiek ņemtas vērā, aprēķinot atlīdzību, kas maksājama, pamatojoties uz tiesībām uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, ir jānorāda, ka atlīdzība par virsstundām tās ārkārtas un neparedzamā rakstura dēļ principā nav parastās atlīdzības daļa, uz ko darba ņēmējs var pretendēt, pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.
- 47 Katrā ziņā, ja saskaņā ar darba līgumā paredzētajiem pienākumiem darba ņēmējam ir jāveic virsstundas, kuras ir lielā mērā paredzamas un parastas un par kurām maksātā atlīdzība ir būtisks elements kopējā atalgojumā, ko darba ņēmējs saņem par savu profesionālo darbību, tad atlīdzība par šīm virsstundām ir jāietver parastajā atlīdzībā, pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, lai darba ņēmējam šī atvaļinājuma laikā tiktu nodrošināti tādi paši ekonomiskie nosacījumi kā laikā, kad tas veic darbu. Iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai tā tas ir pamatlietā.
- 48 Attiecībā uz valsts tiesas lomu, kad tai jāizskata strīds privātpersonu starpā, kurā izrādās, ka aplūkotais valsts tiesiskais regulējums ir pretrunā Savienības tiesībām, ir turklāt jāatgādina, ka minētajai valsts tiesai ir jānodrošina tiesiskā aizsardzība, kas lietas dalībniekiem izriet no Savienības tiesību normām, un jāgarantē to pilnīga piemērošana (spriedumi, 2010. gada 19. janvāris, *Küçükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21, 45. punkts, un 2016. gada 19. aprīlis, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, 29. punkts).
- 49 Šajā ziņā jānorāda, ka no kādas direktīvas izrietošs dalībvalstu pienākums sasniegt tajā paredzēto rezultātu, kā arī to pienākums veikt visus vispārīgos vai īpašos pasākumus, kas ir piemēroti šā pienākuma izpildes nodrošināšanai, attiecas uz visām dalībvalstu iestādēm, tostarp tiesām atbilstoši to kompetencei (spriedums, 2016. gada 19. aprīlis, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, 30. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 50 No tā izriet, ka, piemērojot valsts tiesības, valsts tiesām, kurām ir lūgts tās interpretēt, ir jāņem vērā visas šo tiesību normas un jāpiemēro šajās tiesībās atzītās interpretācijas metodes nolūkā tās interpretēt cik vien iespējams atbilstoši aplūkotās direktīvas tekstam un mērķim, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu un tālād panāktu atbilstību LESD 288. panta trešajai daļai (spriedums, 2016. gada 19. aprīlis, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, 31. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 51 Lai gan valsts tiesas pienākuma ņemt vērā Savienības tiesības, interpretējot un piemērojot attiecīgās valsts tiesību normas, robežas nosaka vispārējie tiesību principi un minētais pienākums nevar būt pamats valsts tiesību *contra legem* interpretācijai, atbilstošas interpretācijas prasība tomēr ietver pienākumu valsts tiesām attiecīgā gadījumā grozīt pastāvīgo judikatūru, ja tās pamatā ir tāda valsts tiesību interpretācija, kura neatbilst kādas direktīvas mērķiem (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 19. aprīlis, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, 32. un 33. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).
- 52 Šajā gadījumā tādā situācijā kā pamatlietā, kad strīds ir starp privātpersonām, proti, *T. Hein* un *Holzmann*, iesniedzējtiesai savas valsts tiesiskais regulējums ir jāinterpretē atbilstoši Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktam. Šajā ziņā ir jāprecizē, ka šādas interpretācijas rezultātā ikgadējā atvaļinājuma atlīdzībai, kas darba ņēmējiem tiek izmaksāta, pamatojoties uz šajā normā paredzēto minimālo atvaļinājumu, nedrīkst būt zemāka par vidējo parasto atlīdzību, ko tie saņem faktiskā darba veikšanas laikposmos. Taču minētā norma neietver pienākumu interpretēt valsts tiesisko regulējumu tādējādi, ka tas sniedz tiesības uz papildu samaksu, kas pieskaitāma šai vidējai parastajai atlīdzībai, nedz arī tādējādi, ka tiek ņemta vērā atlīdzība par virsstundām, ja vien nav izpildīti šī sprieduma 47. punktā minētie nosacījumi.

- 53 No iepriekš izklāstītajiem apsvērumiem izriet, ka uz pirmā jautājuma pirmo daļu ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts, kā arī Hartas 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds tiesiskais regulējums kā pamatlīdētā aplūkots, atbilstoši kuram ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības aprēķina nolūkos koplīgumā var noteikt, ka ir jāņem vērā darba samaksas samazinājumi, kas radušies tādēļ, ka aprēķina laikposmā ir bijušas dienas, kurās saīsināta darba laika dēļ faktiskais darbs nav veikts, kā rezultātā darba ņēmējs minimālajā ikgadējā atvaļinājuma laikā, uz ko tam ir tiesības atbilstoši minētā 7. panta 1. punktam, saņem ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību, kas ir mazāka par parasto atlīdzību, ko tas saņem darba laikposmos. Iesniedzējtiesai valsts tiesiskais regulējums, pēc iespējas ievērojot Direktīvas 2003/88 tekstu un mērķi, ir jāinterpretē tā, lai ikgadējā atvaļinājuma atlīdzība, kas darba ņēmējiem tiek izmaksāta, pamatojoties uz minētajā 7. panta 1. punktā paredzēto minimālo atvaļinājumu, nebūtu zemāka par vidējo parasto atlīdzību, ko tie saņem faktiskā darba veikšanas laikposmos.
- 54 Ņemot vērā atbildi uz pirmā jautājuma pirmo daļu, uz šī jautājuma otro daļu atsevišķi nav jāatbild.

Par otro jautājumu

- 55 Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai pastāv iespēja ierobežot šī sprieduma iedarbību laikā gadījumā, ja Tiesa uzskatītu, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts, kā arī Hartas 31. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlīdētā. Ja šāda ierobežošana nebūtu iespējama, šī tiesa būtībā vaicā Tiesai, vai Savienības tiesības ir jāinterpretē tādējādi, ka tām ir pretrunā, ja valsts tiesas, pamatodamās uz valsts tiesībām, aizsargā darba devēju tiesisko palāvību uz tādas augstāku instanču valsts tiesu judikatūras paturēšanu spēkā, kurā ir apstiprināta Koplīgumā būvniecības nozarē ietverta noteikumu par apmaksātu atvaļinājumu likumība.
- 56 Ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru Savienības tiesību normas interpretācija, ko šī pēdējā minētā sniedz, īstenojot tai ar LESD 267. pantu piešķirto kompetenci, izskaidro un precizē šīs tiesību normas nozīmi un darbības jomu tā, kā tā ir jāsaprot un jāpiemēro vai kādā to būtu bijis jāsaprot un jāpiemēro no tās spēkā stāšanās brīža. No tā izriet, ka šādi interpretētu normu tiesa var piemērot un tiesai tā ir jāpiemēro tiesiskām attiecībām, kas ir radušās un ir nodibinātas pirms sprieduma par lūgumu sniegt interpretāciju taisīšanas, ja turklāt ir izpildīti nosacījumi, kuri ļauj kompetentajās tiesās uzsākt tiesvedību attiecībā uz minētās tiesību normas piemērošanu (spriedumi, 2007. gada 6. marts, *Meilicke* u.c., C-292/04, EU:C:2007:132, 34. punkts, kā arī 2016. gada 22. septembris, *Microsoft Mobile Sales International* u.c., C-110/15, EU:C:2016:717, 59. punkts).
- 57 Tiesa tikai īsta izņēmuma kārtā, piemērojot Savienības tiesību sistēmai raksturīgo vispārējo tiesiskās noteiktības principu, var ierobežot iespēju visām ieinteresētajām personām atsaukties uz normu, kuru tā ir interpretējusi, lai apstrīdētu labticīgi nodibinātas tiesiskās attiecības. Lai varētu pieņemt lēmumu par šādu ierobežojumu, ir jābūt izpildītiem diviem būtiskiem kritērijiem, proti, ieinteresēto personu labticības esamībai un būtisku traucējumu rašanās riskam (spriedums, 2016. gada 22. septembris, *Microsoft Mobile Sales International* u.c., C-110/15, EU:C:2016:717, 60. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 58 Konkrētāk, Tiesa ir izmantojusi šādu risinājumu tikai ļoti konkrētos apstākļos, kad pastāvēja risks, ka varētu iestāties smagas ekonomiskas sekas, it īpaši saistībā ar tādu tiesisko attiecību lielo skaitu, kas nodibinātas labticīgi, pamatojoties uz regulējumu, kurš tika uzskatīts par spēkā esošu, un izrādījās, ka privātpersonas un valsts iestādes bija iesaistītas rīcībā, kas neatbilda Savienības tiesībām saistībā ar objektīvu un būtisku nenoteiktību attiecībā uz Savienības tiesību normu piemērojamību, un šo nenoteiktību varēja veicināt citu dalībvalstu vai Eiropas Komisijas rīcība (spriedumi, 2005. gada 15. marts, *Bidar*, C-209/03, EU:C:2005:169, 69. punkts; 2010. gada 13. aprīlis, *Bressol* u.c., C-73/08, EU:C:2010:181, 93. punkts, kā arī 2016. gada 22. septembris, *Microsoft Mobile Sales International* u.c., C-110/15, EU:C:2016:717, 61. punkts).

- 59 Šajā gadījumā nekas lietas materiālos neliek uzskatīt, ka būtu izpildīts nosacījums par smagām ekonomiskajām sekām.
- 60 No šiem apsvērumiem izriet, ka šī sprieduma iedarbība laikā nav jāierobežo.
- 61 Attiecībā uz to, vai atbilstoši Savienības tiesībām ir pieļaujams, ka valsts tiesas, pamatojoties uz valsts tiesībām, aizsargā darba devēju tiesisko palāvību par tādas augstāku instanču valsts tiesu judikatūras paturēšanu spēkā, kurā ir apstiprināta Koplīgumā būvniecības nozarē ietvertu noteikumu par apmaksātu atvaļinājumu likumība, ir jānorāda, ka tiesiskās palāvības aizsardzības principa piemērošana, kā to iecerējusi iesniedzējtiesa, faktiski ierobežotu Tiesas atbalstītās interpretācijas iedarbību laikā, jo šādā veidā šo interpretāciju nevarētu piemērot pamatlietā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 19. aprīlis, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, 39. punkts).
- 62 Taču, izņemot ārkārtas apstākļus, kuru pastāvēšana, kā izriet no šī sprieduma 59. punktā ietvertā vērtējuma, nav pierādīta, šādā veidā interpretētas Savienības tiesības tiesai ir jāpiemēro pat tiesiskām attiecībām, kas ir radušās un ir nodibinātas pirms sprieduma par lūgumu sniegt interpretāciju taisīšanas, ja turklāt, kā atgādināts šī sprieduma 56. punktā, ir izpildīti nosacījumi, kuri ļauj kompetentajās tiesās uzsākt tiesvedību attiecībā uz šo tiesību piemērošanu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 19. aprīlis, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 63 No iepriekš izklāstītajiem apsvērumiem izriet, ka uz otro jautājumu ir jāatbild, ka šī sprieduma iedarbība laikā nav jāierobežo un ka Savienības tiesības ir jāinterpretē tādējādi, ka tām ir pretrunā, ja valsts tiesas, pamatodamās uz valsts tiesībām, aizsargā darba devēju tiesisko palāvību uz tādas augstāku instanču valsts tiesu judikatūras paturēšanu spēkā, kurā ir apstiprināta Koplīgumā būvniecības nozarē ietvertu noteikumu par apmaksātu atvaļinājumu likumība.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 64 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 minēti pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (ceturtā palāta) nospriež:

- 1) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 1. punkts, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkots, atbilstoši kuram ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības aprēķina nolūkos koplīgumā var noteikt, ka ir jāņem vērā darba samaksas samazinājumi, kas radušies tādēļ, ka aprēķina laikposmā ir bijušas dienas, kurās saīsināta darba laika dēļ faktiskais darbs nav veikts, kā rezultātā darba ņēmējs minimālajā ikgadējā atvaļinājuma laikā, uz ko tam ir tiesības atbilstoši minētā 7. panta 1. punktam, saņem ikgadējā atvaļinājuma atlīdzību, kas ir mazāka par parasto atlīdzību, ko tas saņem darba laikposmos. Iesniedzējtiesai valsts tiesiskais regulējums, pēc iespējas ievērojot Direktīvas 2003/88 tekstu un mērķi, ir jāinterpretē tā, lai ikgadējā atvaļinājuma atlīdzība, kas darba ņēmējiem tiek izmaksāta, pamatojoties uz minētajā 7. panta 1. punktā paredzēto minimālo atvaļinājumu, nebūtu zemāka par vidējo parasto atlīdzību, ko tie saņem faktiskā darba veikšanas laikposmos.

- 2) Šī sprieduma iedarbība laikā nav jāierobežo un Savienības tiesības ir jāinterpretē tādējādi, ka tām ir pretrunā, ja valsts tiesas, pamatodamās uz valsts tiesībām, aizsargā darba devēju tiesisko palāvību uz tādas augstāku instanču valsts tiesu judikatūras paturēšanu spēkā, kurā ir apstiprināta Koplīgumā būvniecības nozarē ietverto noteikumu par apmaksātu atvaļinājumu likumība.

[Paraksti]