



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (septītā palāta)

2021. gada 25. novembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2003/88/EK – Darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība – 7. panta 1. punkts – Tiesības uz finansiālu kompensāciju par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas nav izmantots pirms darba attiecību beigām – Priekšlaicīga darba attiecību izbeigšana pēc darbinieka iniciatīvas

Lietā C-233/20

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa, Austrija) iesniedza ar 2020. gada 29. aprīļa lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2020. gada 4. jūnijā, tiesvedībā

WD

pret

job-medium GmbH, likvidācijas procesā,

TIESA (septītā palāta)

šādā sastāvā: sestās palātas priekšsēdētāja I. Ziemele (referente), kas pilda septītās palātas priekšsēdētājas pienākumus, tiesneši T. fon Danvics [*T. von Danwitz*] 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:

- WD vārdā – *G. Storch* un *R. Storch, Rechtsanwälte*,
- *job-medium GmbH*, likvidācijas procesā, vārdā – *F. Marhold, Rechtsanwalt*,
- Austrijas valdības vārdā – *A. Posch*, kā arī *J. Schmoll* un *C. Leeb*, pārstāvji,
- Eiropas Komisijas vārdā – *B.-R. Killmann* un *C. Valero*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – vācu.

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2021. gada 15. aprīļa tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

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, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 31. pantu.
- 2 Šis lūgums tika iesniegts saistībā ar strīdu starp WD un viņa bijušo darba devēju *job-medium GmbH*, likvidācijas procesā, par pēdējās minētās atteikumu izmaksāt WD finansiālu kompensāciju par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas nav izmantots pirms darba attiecību beigām.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Direktīvas 2003/88 4. un 5. apsvērumā ir noteikts:

“(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. Jēdzienam “atpūta” jābūt izteiktam laika vienībās, t.i., dienās, stundās un/vai to daļās. Kopienā strādājošiem jāpiešķir obligāts laiks ikdienas, iknedēļas un ikgadējai atpūtai, kā arī atbilstīgi pārtraukumi. Šajā sakarā ir arī jānosaka maksimālais darba stundu skaits nedēļā.”
- 4 Šīs direktīvas 1. pantā “Mērķis un darbības joma” ir paredzēts:

“1. Šī direktīva nosaka minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai.”
- 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.”
- 6 Šīs pašas direktīvas 23. pants “Aizsardzības līmenis” ir formulēts šādi:

“Neskarot dalībvalstu tiesības izstrādāt dažādus normatīvos vai līgumiskos noteikumus attiecībā uz darba laiku, ņemot vērā mainīgos apstākļus, ciktāl ir ievērotas minimālās prasības, kas paredzēt[a]s šai

direktīvā, šīs direktīvas īstenošana nerada pietiekamu pamatu, lai samazinātu vispārējo darba ņēmēju aizsardzības līmeni.”

Austrijas tiesības

- 7 Saskaņā ar 1976. gada 7. jūlija *Urlaubsgesetz* (Likums par atvaļinājumiem, *BGBI. I, 3/2013*) 10. pantu:

“1. Darba attiecību izbeigšanas dienā darba ņēmējam par atsaucē gadu, kurā darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, ir tiesības uz kompensējošu atlīdzību par atvaļinājumu, kas atbilst nodarbinātības ilgumam atsaucē gadā attiecībā pret visu atsaucē gadu. Jau izmantoto atvaļinājumu atskaita no ikgadējā atvaļinājuma *pro rata temporis*. [..]

2. Atlīdzība nav jāmaksā, ja darba ņēmējs bez nopietna iemesla priekšlaicīgi izbeidz darba attiecības.

3. Par atvaļinājumu, kas nav izmantots iepriekšējos atsaucē gados, darba ņēmējam ir tiesības vēl neizmaksātas atvaļinājuma naudas vietā saņemt kompensējošu atlīdzību, kas atbilst pilnai vēl neizmaksātai apmaksāta atvaļinājuma naudai, ar nosacījumu, ka tiesības uz atvaļinājumu vēl nav beigušās. [..]”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 8 WD bija nodarbināts *job-medium* no 2018. gada 25. jūnija līdz 2018. gada 9. oktobrim, kad WD bez pamatota iemesla priekšlaicīgi izbeidza darba attiecības. Nodarbinātības laikā WD ieguva tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu 7,33 dienas, no kurām 4 dienas tika izmantotas nodarbinātības laikā. Darba attiecību izbeigšanas datumā WD joprojām bija tiesības uz atvaļinājumu, kas atbilst 3,33 dienām. Atsaucoties uz Likuma par atvaļinājumiem 10. panta 2. punktu, *job-medium* atteicās viņam izmaksāt finansiālu atlīdzību par šīm neizmantotajām dienām, kas atbilda summai 322,06 EUR.
- 9 Uzskatāms, ka šī tiesību norma ir pretrunā Savienības tiesībām, WD cēla prasību par šādas finansiālas atlīdzības izmaksu.
- 10 Viņa prasība pirmās instances un apelācijas instances tiesā tika noraidīta, pamatojoties uz Likuma par atvaļinājumiem 10. panta 2. punktu.
- 11 Izskatot *revīzijas* sūdzību par apelācijas instancē pasludināto spriedumu, *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa, Austrija) precizē, ka Likuma par atvaļinājumiem 10. panta 2. punktā paredzēto tiesību uz atlīdzības par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu izmaksu zaudēšana attiecas tikai uz situāciju, kad darba attiecību laikā darba ņēmējs bez nopietna iemesla tās uzteic. Šajā kontekstā “nopietns iemesls” ir jebkurš apstāklis, kad no darba ņēmēja nevar saprātīgi sagaidīt, ka viņš turpinās darba attiecības.
- 12 Šī tiesa norāda, ka minētās normas mērķis, no vienas puses, ir pamudināt, ciktāl ar to darba ņēmējs tiek atturēts bez iemesla priekšlaicīgi izbeigt darba attiecības, un, no otras puses, ekonomisks, jo ar to ir paredzēts atvieglot darba devēja finansiālo stāvokli kāda no tā darbiniekiem neparedzētas aiziešanas gadījumā.

- 13 Minētajai tiesai tomēr ir šaubas par to, vai Likuma par atvaļinājumiem 10. panta 2. punkts ir saderīgs ar Direktīvas 2003/88 7. pantu, kā to ir interpretējusi Tiesa, un ar Hartas 31. panta 2. punktu.
- 14 Šādos apstākļos *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai tāda valsts tiesību norma, saskaņā ar kuru nav jāmaksā finansiāla atlīdzība par neizmantoātu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu par (pēdējo) nodarbinātības gadu, ja darba ņēmējs vienpusēji bez nopietna iemesla un priekšlaicīgi izbeidz darba attiecības (“darba ņēmēja uzteikums”), ir saderīga ar [...] Hartas 31. panta 2. punktu un [Direktīvas 2003/88] 7. pantu?
- 2) Ja uz šo jautājumu tiek sniegta noliedzoša atbilde:
- Vai turklāt ir papildus jāpārbauda, vai darba ņēmējam atvaļinājuma izmantošana nebija iespējama?
- Pēc kādiem kritērijiem ir jāveic šī pārbaude?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pieņemamību

- 15 *Job-medium* apgalvo, ka prejudiciālie jautājumi esot nepieņemami, jo iesniedzējtiesai neesot bijis pienākuma vērsties Tiesā, tāpēc ka strīda pamatlietā risinājums esot bijis acīmredzams Savienības tiesību un pastāvošās judikatūras gaismā.
- 16 Vispirms ir jākonstatē, ka, ņemot vērā Tiesas Reglamentu, apstāklis, ka valsts tiesai nav pienākuma vērsties Tiesā vai ka atbilde uz lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, ņemot vērā Savienības tiesības, esot šķietami acīmredzama, nekādi neietekmē šāda lūguma pieņemamību.
- 17 Turklāt saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru LESD 267. pantā iedibinātās sadarbības starp pēdējo minēto un valsts tiesām ietvaros tikai valsts tiesai, kas iztiesā lietu un kas ir atbildīga par pieņemamo tiesas nolēmumu, ņemot vērā lietas īpatnības, ir jānovērtē gan tas, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir nepieciešams sprieduma taisīšanai, gan arī Tiesai uzdoto jautājumu atbilstība. Tādēļ, ja uzdotie jautājumi attiecas uz Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir jālemj (spriedums, 2020. gada 24. novembris, *Openbaar Ministerie* (dokumentu viltošana), C-510/19, EU:C:2020:953, 25. punkts).
- 18 No minētā izriet, ka uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju attiecas atbilstības prezumpcija. Atteikties lemt par valsts tiesas uzdotu prejudiciālo jautājumu Tiesa var tikai tad, ja ir acīmredzams, ka Savienības tiesību interpretācijai nav nekāda sakara ar pamatlietas apstākļiem vai tās priekšmetu, ja problēmai ir hipotētisks raksturs vai arī ja Tiesai nav zināmi faktiskie un tiesību apstākļi, kas vajadzīgi, lai sniegtu lietderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (spriedums, 2020. gada 24. novembris, *Openbaar Ministerie* (dokumentu viltošana), C-510/19, EU:C:2020:953, 26. punkts).

- 19 Iesniedzējtiesa uzskata, ka WD uz Likuma par atvaļinājumiem 10. panta 2. punkta pamata tika atteikts izmaksāt finansiālu atlīdzību par atvaļinājumu, kas netika izmantots, izbeidzot darba attiecības ar *job-medium*, tāpēc ka viņš šīs attiecības izbeidza priekšlaicīgi un bez nopietna iemesla.
- 20 Nemot vērā šos apstākļus, iesniedzējtiesai ir šaubas par šīs tiesību normas saderību ar Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu un Hartas 31. panta 2. punktu.
- 21 Līdz ar to ir acīmredzams, ka uzdotie jautājumi attiecas uz Savienības tiesību interpretāciju un ka atbilde uz šiem jautājumiem ir noderīga un atbilstoša strīda izšķiršanai iesniedzējtiesā.
- 22 No minētā izriet, ka uzdotie prejudiciālie jautājumi ir pieņemami.

Par lietas būtību

Par pirmo jautājumu

- 23 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2003/88 7. pants, lasot to Hartas 31. panta 2. punkta gaismā, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesību normu, saskaņā ar kuru finansiāla atlīdzība par neizmantotu ikgadējo atvaļinājumu par kārtējo pēdējo nodarbinātības gadu nepienākas, ja darba ņēmējs vai darba ņēmēja vienpusēji bez nopietna iemesla un priekšlaicīgi ir izbeigusi darba attiecības.
- 24 Vispirms ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata par Savienības sociālo tiesību principu, kam ir īpaša nozīme, no kura nevar atkāpties un, kuru ieviešot, valsts kompetentajām iestādēm ir jārikojas tikai ar Direktīvu 2003/88 noteikto ierobežojumu ietvaros (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 12. jūnijs, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, 15. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 25 Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts atspoguļo un precizē pamattiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas apstiprinātas Hartas 31. panta 2. punktā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 8. septembris, Komisija un Padome/*Carreras Sequeros* u.c., C-119/19 P un C-126/19 P, EU:C:2020:676, 115. punkts).
- 26 No minētā izriet, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nedrīkst interpretēt šauri (spriedumi, 2012. gada 8. novembris, *Heimann* un *Toltschin*, C-229/11 un C-230/11, EU:C:2012:693, 23. punkts, kā arī 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, 55. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 27 Turklāt no Direktīvas 2003/88 un Tiesas judikatūras izriet, ka, lai gan dalībvalstu ziņā ir noteikt tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu izmantošanas nosacījumus, tās nedrīkst pašai šo tiesību pastāvēšanai, kuras tieši izriet no šīs direktīvas, piemērot nekādus priekšnosacījumus (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, 56. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 28 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kuras saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu pienākas katram darba ņēmējam, mērķis ir, pirmkārt, ļaut darba ņēmējam vai darba ņēmējai atpūsties no viņa darba līgumā paredzēto uzdevumu izpildes

- un, otrkārt, izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm. Šis mērķis, kas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nošķir no citu veidu atvaļinājumiem ar citādiem mērķiem, ir balstīts uz pieņēmumu, ka darba ņēmējs vai darba ņēmēja atsauces laikposmā ir faktiski strādājis (spriedumi, 2018. gada 4. oktobris, *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 27. un 28. punkts, kā arī 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. un 58. punkts).
- 29 Jāpiebilst, ka tiesības uz ikgadēju atvaļinājumu ir tikai viens no diviem aspektiem tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas ir Savienības sociālo tiesību pamatprincips. Tādējādi šīs pamattiesības ietver arī tiesības uz samaksu, kā arī – kā no šo tiesību uz ikgadēju “apmaksātu” atvaļinājumu neatdalāmas tiesības – tiesības uz finansiālu atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu, kas, darba attiecībām izbeidzoties, nav izmantots (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, 83. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 30 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 (spriedums, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 56. punkts).
- 31 Tāpat no pastāvīgās judikatūras izriet, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā nav paredzēts neviens cits nosacījums attiecībā uz tiesību uz finansiālu atlīdzību rašanos kā vien nosacījums, pirmkārt, par darba attiecību izbeigšanos un, otrkārt, par to, ka darba ņēmējs vai darba ņēmēja nav izmantojusi visu ikgadējo atvaļinājumu, uz kuru viņam vai viņai bija tiesības šo attiecību izbeigšanās brīdī (spriedumi, 2018. gada 6. novembris, *Bauer* un *Willmeroth*, C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 44. punkts, kā arī 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, 84. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 32 Tādējādi darba attiecību izbeigšanas iemeslam nav būtiskas nozīmes attiecībā uz tiesībām uz finansiālu atlīdzību, kas paredzētas Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 20. jūlijs, *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, 28. punkts).
- 33 Šajā gadījumā iesniedzējtiesa uzskata, ka darba ņēmējs atsauces laikposmā faktiski ir strādājis. Tādējādi viņš ieguva tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu un daļa šī atvaļinājuma darba attiecību izbeigšanas brīdī vēl nebija izmantota. Finansiāla atlīdzība par neizmantotajām atvaļinājuma dienām viņam tika atteikta vienīgi tādēļ, ka darba attiecības viņš izbeidza bez nopietna iemesla un priekšlaicīgi.
- 34 Kā tika atgādināts šī sprieduma 32. punktā, apstāklis, ka darba ņēmējs pēc savas iniciatīvas ir izbeidzis darba attiecības, nekādi neietekmē viņa tiesības attiecīgā gadījumā saņemt finansiālu atlīdzību par tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ko viņš nav varējis izmantot līdz darba attiecību beigām.
- 35 Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. pants, lasot to Hartas 31. panta 2. punkta gaismā, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesību normu, saskaņā ar kuru finansiāla atlīdzība par neizmantotu

apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu par kārtējo (pēdējo) nodarbinātības gadu nepienākas, ja darba ņēmējs vai darba ņēmēja vienpusēji bez nopietna iemesla un priekšlaicīgi ir izbeidzis vai izbeigusi darba attiecības.

Par otro jautājumu

- 36 Ar otro jautājumu, par kuru Tiesai ir jālemj noliedzošas atbildes uz tās pirmo jautājumu gadījumā, kā tas ir izklāstīts šī sprieduma 14. punktā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, cik lielā mērā un saskaņā ar kādiem kritērijiem tai ir jāpārbauda, vai darba ņēmējam nebija iespējams izmantot apmaksāto atvaļinājumu.
- 37 Tā kā no šī sprieduma 30.–32., 34. un 35. punkta izriet, ka darba ņēmējam jebkurā gadījumā ir tiesības uz atlīdzību par neizmantotajām apmaksātā atvaļinājuma dienām neatkarīgi no iemesla, kāpēc viņš tās nevarēja izmantot, valsts tiesai nav jāpārbauda, vai šim darba ņēmējam nebija iespējams izmantot šīs apmaksātā atvaļinājuma dienas.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 38 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 (septītā palāta) nospriež:

- 1) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. pants, lasot to Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkta gaismā, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesību normu, saskaņā ar kuru atlīdzība par neizmantotu ikgadējo atvaļinājumu par kārtējo (pēdējo) nodarbinātības gadu nepienākas, ja darba ņēmējs vai darba ņēmēja vienpusēji bez nopietna iemesla un priekšlaicīgi ir izbeidzis vai izbeigusi darba attiecības.
- 2) Valsts tiesai nav jāpārbauda, vai darba ņēmējam nebija iespējams izmantot apmaksātā atvaļinājuma dienas, uz kurām viņam bija tiesības.

[Paraksti]