



## Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (piektā palāta)

2019. gada 13. martā\*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Darba ņēmēju brīva pārvietošanās – LESD 45. pants – Regula (ES) Nr. 492/2011 – 7. panta 1. punkts – Aizliegums diskriminēt pilsonības dēļ – Tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu atkarībā no darba ņēmēja darba stāža pie darba devēja – Iepriekšējo nodarbinātības laikposmu, kas nostrādāti pie citiem darba devējiem, tikai daļēja ņemšana vērā – Sociālās tiesības – Atšķirības starp dalībvalstu sistēmām un tiesību aktiem

Lietā C-437/17

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa, Austrija) iesniedza ar lēmumu, kurš pieņemts 2017. gada 29. jūnijā un kurš Tiesā reģistrēts 2017. gada 19. jūlijā, tiesvedībā

***Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH***

pret

***EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH***,

TIESA (piektā palāta)

šādā sastāvā: Tiesas priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], kas pilda piektās palātas priekšsēdētāja pienākumus, tiesneši F. Biltšens [*F. Biltgen*] un E. Levits (referents),

ģenerālvokāts: H. Saugmandsgors Ēe [*H. Saugmandsgaard Øe*],

sekretāre: V. Džakobo-Peironela [*V. Giacobbo-Peyronnel*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2018. gada 3. maija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH* vārdā – *S. Ameshofer*, kā arī *G. Storch* un *R. Storch*, *Rechtsanwälte*, kuriem palīdz *K. Mayr*, eksperts,
- *EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH* vārdā – *F. Marhold*, *Rechtsanwalt*,
- Austrijas valdības vārdā – *G. Hesse*, pārstāvis,
- Eiropas Komisijas vārdā – *M. Kellerbauer* un *D. Martin*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2018. gada 25. jūlija tiesas sēdē,

\* Tiesvedības valoda – vācu.

pasludina šo spriedumu.

## Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt LESD 45. pantu un Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) Nr. 492/2011 (2011. gada 5. aprīlis) par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā (OV 2011, L 141, 1. lpp.) 7. panta 1. punktu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH* (*EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH* uzņēmuma padome, turpmāk tekstā – “*Eurothermen* uzņēmuma padome”) tiesvedībā pret *EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH* (turpmāk tekstā – “*Eurothermen*”) par to, ka šīs pēdējās minētās darbinieku tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu noteikšanas mērķiem tikai daļēji tiek ņemti vērā viņu iepriekšējie nodarbinātības laikposmi, kas nostrādāti pie citiem darba devējiem.

### Atbilstošās tiesību normas

#### *Savienības tiesības*

- 3 Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punktā ir noteikts:

“Darba ņēmējam, kas ir dalībvalsts valstspiederīgais, citā dalībvalstī valstspiederības dēļ nedrīkst piemērot citādus darba un nodarbinātības nosacījumus kā minētās valsts darba ņēmējiem, īpaši attiecībā uz atalgojumu, atlaišanu un bezdarba gadījumā – atjaunošanu darbā vai atkārtotu pieņemšanu darbā.”

#### *Austrijas tiesības*

- 4 1976. gada 7. jūlija *Urlaubsgesetz* (Likums par atvaļinājumu, *BGBI.* 1976/390, redakcijā, kas publicēta *BGBI.* I, 2013/3; turpmāk tekstā – “*UrlG*”) 2. panta 1. punkts ir formulēts šādi:

“Darba ņēmējam ir tiesības uz nepārtrauktu apmaksātu atvaļinājumu par katru nostrādāto darba gadu. Ja darba stāžs ir mazāks par 25 gadiem, atvaļinājuma ilgums ir 30 darba dienas; sasniedzot 25 gadu darba stāžu, tas palielinās līdz 36 darba dienām.”

- 5 *UrlG* 3. pantā ir paredzēts:

“1. Aprēķinot atvaļinājuma ilgumu, ņem vērā darba stāžu pie viena un tā paša darba devēja, ja stāža pārtraukumi katrreiz nepārsniedz trīs mēnešu periodu.

[..]

2. Aprēķinot atvaļinājuma ilgumu, ņem vērā:

- 1) darba stāžu, kas iegūts, stājoties citās darba tiesiskajās attiecībās [..] Austrijā, ja tās katrā konkrētā gadījumā ilgušas vismaz 6 mēnešus;

[..]

3. 2. punkta 1. apakšpunktā minētos laikposmus [..] ņem vērā kopumā ne vairāk kā 5 gadu apmērā. [..]

[..]”

## Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

- 6 *Eurothermen* ir sabiedrība, kas darbojas tūrisma jomā. Tās galvenā mītne atrodas Bādšallerbahā [*Bad Schallerbach*] (Austrija), un tā nodarbina zināmu skaitu darba ņēmēju, kuri ir iepriekš nostrādājuši nodarbinātības laikposmus pie citiem darba devējiem citās dalībvalstīs, ne Austrijas Republikā.
- 7 *Eurothermen* uzņēmuma padome kā *Eurothermen* par darbiniekiem kompetentā struktūrvienība cēla prasību atbilstoši 1985. gada 7. marta *Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz* (Likums par piekritību un procesu sociālā nodrošinājuma un darba tiesību jomā (*BGBI*. 104/1985)) 54. panta 1. punktā paredzētajai īpašajai procedūrai.
- 8 Šī prasība, kas ir vērsta pret *Eurothermen*, attiecas uz šīs sabiedrības darba ņēmēju, kuri ir iepriekš nostrādājuši nodarbinātības laikposmus pie citiem darba devējiem citās dalībvalstīs, ne Austrijas Republikā, tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.
- 9 *Eurothermen* uzņēmuma padomes ieskatā, tas, ka *UrlG* 3. panta 2. punkta 1) apakšpunktā un 3. punktā pie darba devējiem citās dalībvalstīs iepriekš nostrādāto nodarbinātības laikposmu ņemšana vērā ir ierobežota ar pieciem gadiem, ir LESD 45. pantā garantētās darba ņēmēju brīvas pārvietošanās ierobežojums.
- 10 Tā apgalvo, ka atbilstoši Savienības tiesībām šie iepriekšējie nodarbinātības laikposmi ir jāieskaita pilnībā un tādējādi ikvienam darba ņēmējam, kura profesionālā pieredze ir 25 gadi, ir tiesības uz sesto atvaļinājuma nedēļu atbilstoši *UrlG* 2. panta 1. punktam.
- 11 *Eurothermen* uzņēmuma padomes prasību pirmajā instancē noraidīja *Landesgericht Wels* (Velsas apgabaltiesa, Austrija) un apelācijas instancē – *Oberlandesgericht Linz* (Apelācijas tiesa Lincā, Austrija).
- 12 *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa, Austrija), kas izskata kasācijas sūdzību, ir šaubas par to, vai tāds tiesiskais regulējums kā pamatlietā rada netiešu diskrimināciju, ņemot vērā LESD 45. pantu un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punktu, tos skatot kopā, vai šķērsli LESD 45. panta nozīmē. Gadījumā, ja tas tā būtu, *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa) ieskatā, rodas jautājums arī par šī tiesiskā regulējuma pamatojumu.
- 13 Šajā ziņā *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa) precizē, ka saskaņā ar tās pastāvīgo judikatūru un vienprātīgu doktrīnu *UrlG* 3. panta 2. punkta 1) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka attieksmei pret nodarbinātības laikposmiem pie Austrijas darba devējiem un ārvalstu darba devējiem ir jābūt vienāda. Tādējādi, neraugoties uz šīs tiesību normas formulējumu, arī iepriekšējie nodarbinātības laikposmi ārvalstīs ir jāņem vērā augstākais piecu gadu apmērā.
- 14 Šajos apstākļos *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai LESD 45. pants un Regulas 492/2011 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā (*UrlG* 3. panta 2. punkta 1) apakšpunkts, to lasot kopā ar 3. panta 3. punktu un 2. panta 1. punktu), atbilstoši kuram darba ņēmējam, kam kopējais darba stāžs ir 25 gadi, bet kas tos nav nostrādājis pie viena un tā paša darba devēja Austrijā, ir tiesības tikai uz piecu nedēļu ikgadējo atvaļinājumu, savukārt darba ņēmējam, kam darba stāžs ir 25 gadi un viņš tos ir nostrādājis pie viena un tā paša darba devēja Austrijā, ir tiesības uz sešu nedēļu ikgadējo atvaļinājumu?”

## Par prejudiciālo jautājumu

- 15 Ar savu jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai LESD 45. pants un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka atbilstoši tiem nav pieļaujams tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā, kurā, lai noteiktu, vai darba ņēmējam, kas ir nostrādājis 25 profesionālās darbības gadus, ir tiesības uz viņa ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pagarinājumu no piecām uz sešām nedēļām, ir paredzēts, ka to gadu skaitā, kas nostrādāti vienās vai vairākās darba attiecībās pirms darba attiecību ar viņa pašreizējo darba devēju uzsākšanas, tiek ieskaitīti augstākais pieci profesionālās darbības gadi, pat ja to faktiskais skaits ir lielāks ar pieciem gadiem.

### *Par LESD 45. panta 2. punktu un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punktu*

- 16 Sākumā jāatgādina, ka LESD 45. panta 2. punktā ir aizliegta jebkāda dalībvalstu darba ņēmēju diskriminācija pilsonības dēļ attiecībā uz nodarbinātību, darba samaksu un citiem darba un nodarbinātības nosacījumiem. Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punkts ir tikai LESD 45. panta 2. punktā nostiprinātā nediskriminācijas principa īpaša izpausme specifiskā nodarbinātības nosacījumā, kā arī darba jomā, un tādējādi tas ir jāinterpretē tāpat kā šis pēdējais minētais pants (spriedums, 2013. gada 5. decembris, *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken*, turpmāk tekstā – “spriedums *SALK*”, C-514/12, EU:C:2013:799, 23. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 17 Tā kā tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu neapšaubāmi ietilpst darba un nodarbinātības nosacījumu jomā, valsts tiesiskais regulējums pamatlietā ietilpst iepriekšējā punktā minēto tiesību normu piemērošanas jomā.
- 18 Šajā ziņā saskaņā ar pastāvīgo judikatūru gan LESD 45. pantā, gan Regulas Nr. 492/2011 7. pantā ietvertais vienlīdzīgas attieksmes princips aizliedz ne vien atklātu diskrimināciju pilsonības dēļ, bet arī jebkādas formas slēptu diskrimināciju, kas, piemērojot citus nošķiršanas kritērijus, faktiski rada tādu pašu rezultātu (skat. it īpaši spriedumus, 2013. gada 5. decembris, *SALK*, C-514/12, EU:C:2013:799, 25. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2017. gada 2. marts, *Eschenbrenner*, C-496/15, EU:C:2017:152, 35. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 19 Šajā kontekstā Tiesa ir precizējusi, ka valsts tiesību norma – izņemot, ja tā ir objektīvi pamatota un samērīga ar sasniedzamo mērķi –, pat ja tā tiek piemērota neatkarīgi no pilsonības, ir atzīstama par netieši diskriminējošu, ja tā pēc savas būtības var vairāk ietekmēt darba ņēmējus no citām dalībvalstīm nekā pašmāju darba ņēmējus un tādējādi draud radīt nelabvēlīgāku stāvokli īpaši pirmajiem (skat. spriedumu, 2017. gada 2. marts, *Eschenbrenner*, C-496/15, EU:C:2017:152, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 20 Šajā gadījumā saskaņā ar *UrlG* 2. panta 1. punktu un 3. panta 1.–3. punktu [darba ņēmējam] ir tiesības uz sešas nedēļas ilgu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu pēc nostrādātiem 25 gadiem, ja tie nostrādāti pie tā paša darba devēja. Ja darba ņēmējs iepriekš ir strādājis pie viena vai vairākiem citiem darba devējiem, vērā var tikt ņemts vienīgi augstākais piecus gadus ilgs pie tiem nostrādātais laikposms. Tādējādi, lai darba ņēmējam būtu tiesības uz sešas nedēļas ilgu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, 25 profesionālās darbības gadi viņam vai nu jānostrādā pie viņa pašreizējā darba devēja, vai arī to kopsummai jābūt 25 profesionālās darbības gadiem, no kuriem vismaz 20 ir nostrādāti pie viņa pašreizējā darba devēja.
- 21 Kā norādīts šā sprieduma 13. punktā, pat ja *UrlG* 3. panta 2. punkta 1) apakšpunktā ir atsauce uz iepriekšējas nodarbinātības laikposmiem, kas nostrādāti “Austrijā”, saskaņā ar *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa) pastāvīgo judikatūru un vienprātīgu doktrīnu šī tiesību norma ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmēja iepriekšējas nodarbinātības laikposmi pie citiem darba devējiem tiek ņemti vērā – līdz augstākais pieciem gadiem – vienādi, neatkarīgi no tā, vai tie ir nostrādāti Austrijā vai ārvalstīs.

- 22 Attiecībā uz iespējamās LESD 45. panta 2. punktam un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punktam pretējās diskriminācijas pastāvēšanu jānorāda, kā secinājumu 21. punktā to darījis ģenerālvokāts, ka tāds tiesiskais regulējums kā pamatlīdētā rada atšķirīgu attieksmi starp darba ņēmējiem atkarībā no darba stāža pie viņu pašreizējā darba devēja. Saskaņā ar šo tiesisko regulējumu gadi, kas nostrādāti pie viena vai vairākiem iepriekšējiem darba devējiem, tiek ieskaitīti kā augstākais pieci profesionālās darbības gadi, pat ja to faktiskais skaits pārsniedz piecus gadus, un tādējādi darba ņēmējam, kurš nostrādājis 25 profesionālās darbības gadus, no kuriem vismaz 20 ir nostrādāti pie viņa pašreizējā darba devēja, ir tiesības uz sešas nedēļas ilgu apmaksātu atvaļinājumu, savukārt darba ņēmējam, kurš kopumā nostrādājis 25 profesionālās darbības gadus, bet 20 no tiem nav nostrādājis pie sava pašreizējā darba devēja, ir tiesības tikai uz piecas nedēļas ilgu apmaksātu atvaļinājumu.
- 23 No tā izriet, ka, tā kā šāds tiesiskais regulējums ir bez atšķirībām piemērojams visiem tiem darba ņēmējiem neatkarīgi no viņu pilsonības, kuri ir nostrādājuši vismaz 25 gadus, tas nevar radīt tiešu diskrimināciju pilsonības dēļ.
- 24 *Eurothermen* uzņēmuma padomes un Eiropas Komisijas ieskatā, valsts tiesiskais regulējums pamatlīdētā būtu uzskatāms par netieši diskriminējošu. Austrijas darba ņēmēju vairums dzīvojot Austrijā un savu profesionālo darbību uzsākot tur, un tādējādi viņi viegli var nepārtraukti turpināt strādāt pie tā paša darba devēja 25 gadus un līdz ar to – saņemt sesto ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma nedēļu atbilstoši *UrlG* 2. panta 1. punktam. Šajā kontekstā pietiktu konstatēt, ka vairums darba ņēmēju, kas atbilst *UrlG* 2. panta 1. punktā paredzētajam 25 gadu darba stāža nosacījumam, ir austrieši.
- 25 Savukārt citu dalībvalstu darba ņēmēji, kuri parasti uzsāk savu profesionālo karjeru savā izcelsmes dalībvalstī, sāk strādāt pie Austrijas darba devēja tikai vēlāk savas karjeras laikā. Tādējādi viņiem esot grūtāk iegūt stāžu, kas prasīts, lai varētu – tāpat kā Austrijas darba ņēmēji – iegūt tiesības uz sesto ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma nedēļu. Šajā ziņā vairums darba ņēmēju, kurus skar *UrlG* 3. panta 3. punktā paredzētā pie citiem darba devējiem iepriekš nostrādāto nodarbinātības laikposmu tikai daļēja ņemšana vērā, esot citu dalībvalstu pilsoņi.
- 26 Pirmkārt, jānorāda, ka valsts tiesiskais regulējums pamatlīdētā ir nelabvēlīgs visiem darba ņēmējiem, gan austriešiem, gan citu dalībvalstu pilsoņiem, kuru kopējais profesionālais darbības laiks sasniedz 25 gadus, bet kuri nav vismaz 20 gadus nostrādājuši pie sava pašreizējā darba devēja, salīdzinājumā ar tādiem darba ņēmējiem, kuru kopējais profesionālais darbības stāžs ir 25 gadi un kuri pie sava pašreizējā darba devēja ir nostrādājuši vismaz 20 gadus. Attiecībā uz šo pirmo darba ņēmēju kategoriju ir jānorāda, ka tādēļ, ka viņi ir mainījuši darbu, viņu profesionālā pieredze, kas gūta pie iepriekšējiem darba devējiem, tiek ņemta vērā vienīgi *UrlG* 3. panta 3. punktā paredzētajā piecu gadu apmērā.
- 27 Lai šī atšķirīgā attieksme pret darba ņēmējiem atkarībā no darba stāža pie viņu pašreizējā darba devēja tiktu uzskatīta par netieši diskriminējošu LESD 45. panta 2. punkta un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punkta nozīmē, ir nepieciešams, lai tā pēc sava rakstura ietekmētu vairāk citu dalībvalstu darba ņēmējus nekā attiecīgās valsts darba ņēmējus.
- 28 Pretēji *Eurothermen* uzņēmuma padomes un Komisijas apgalvotajam no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka nekas nenorāda uz to, ka Austrijas darba ņēmēji parasti paliktu to pašreizējā darba devēja dienestā 25 gadus. Tādējādi nav pierādīts, ka šis tiesiskais regulējums radītu labvēlīgāku situāciju Austrijas darba ņēmējiem salīdzinājumā ar darba ņēmējiem, kas ir citu dalībvalstu pilsoņi.
- 29 Ņemot vērā šos apsvērumus, nevar secināt, ka darba ņēmēji, kurus skar *UrlG* 3. panta 3. punktā paredzētā pie citiem darba devējiem iepriekš nostrādāto nodarbinātības laikposmu tikai daļēja ņemšana vērā, pārsvarā būtu citu dalībvalstu pilsoņi.

- 30 Turklāt pretēji Komisijas apsvērumos apgalvotajam – pieņemot, ka tiktu konstatēts, ka lielākā daļa darbaņēmēju, kas atbilst *UrlG* 2. panta 1. punktā paredzētajam 25 gadu darba stāža kritērijiem, ir Austrijas pilsoņi – šī konstatācija pati par sevi nav pietiekama, lai secinātu, kā tas izriet no šī sprieduma 28. punkta, ka darbaņēmēji, kas ir citu dalībvalstu pilsoņi, tiek netieši diskriminēti.
- 31 Otrkārt, Komisija savu argumentāciju nevar balstīt ne, vispārīgi, uz Tiesas judikatūru, saskaņā ar kuru, lai valsts pasākumu varētu atzīt par “netieši diskriminējošu”, nav nepieciešams, lai tas radītu priekšrocības visiem pilsoņiem vai radītu nelabvēlīgu stāvokli tikai citu dalībvalstu pilsoņiem (spriedums, 2013. gada 20. jūnijs, *Giersch* u.c., C-20/12, EU:C:2013:411, 45. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra), ne, konkrēti, uz atbildi, kuru Tiesa sniegusi savā 2013. gada 5. decembra spriedumā *SALK* (C-514/12, EU:C:2013:799).
- 32 Pirmkārt, kā ģenerāladvokāts norādījis secinājumā 35. punktā, iepriekšējā punktā minētā judikatūra ir atbilstīga tikai tad, ja ir konstatēts, ka valsts tiesiskais regulējums pamatlietā var vairāk ietekmēt darbaņēmējus, kas ir citu dalībvalstu pilsoņi, nekā attiecīgās valsts darbaņēmējus. Tā kā šajā gadījumā tas tā nav, šī judikatūra nevar būt pamats secināt, ka šis valsts tiesiskais regulējums būtu jāuzskata par netieši diskriminējošu.
- 33 Otrkārt, lieta, kurā pasludināts 2013. gada 5. decembra spriedums *SALK* (C-514/12, EU:C:2013:799), attiecās uz tādas teritoriālās pašvaldības darbiniekiem, kuras tiesiskais regulējums bija domāts, lai atļautu mobilitāti juridiski nošķirtu darba devēju grupas ietvaros, nevis lai atalgotu darbaņēmēja lojalitāti konkrētam darba devējam. No tā izriet, ka Tiesas argumentācija minētajā spriedumā nevar tikt transponēta attiecībā uz valsts tiesisko regulējumu pamatlietā, jo tas galvenokārt ir domāts tieši tam, lai atalgotu darbaņēmēja lojalitāti viņa pašreizējam darba devējam.
- 34 No iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka tāds tiesiskais regulējums kā pamatlietā, ar kuru tiek ieviesta atšķirīga attieksme pret darbaņēmējiem atkarībā no darba stāža pie viņu pašreizējā darba devēja, nevar tikt uzskatīts par netieši diskriminējošu pret darbaņēmējiem, kas ir citu dalībvalstu pilsoņi, un tādējādi – par tādu, kas ir pretrunā LESD 45. panta 2. punktam.

#### ***Par LESD 45. panta 1. punktu***

- 35 Vēl ir jānosaka, vai valsts tiesību normas pamatlietā veido ar LESD 45. panta 1. punktu aizliegtu šķērslī darbaņēmēju pārvietošanās brīvībai.
- 36 Šajā ziņā jāatgādina – ir taisnība, ka LESD 45. panta, kā arī visu Līguma normu par personu brīvu pārvietošanos mērķis ir atvieglot Savienības pilsoņu visa veida nodarbinātību visā Savienības teritorijā, un tās aizliedz pasākumus, kuri varētu radīt šiem pilsoņiem neizdevīgāku situāciju, ja viņi vēlas veikt kādu darbību citas dalībvalsts teritorijā, kas nav viņu izcelsmes valsts. Šādā kontekstā dalībvalstu pilsoņiem it īpaši ir ar Līgumu tieši piešķirtas tiesības atstāt savu izcelsmes valsti, lai dotos uz citas dalībvalsts teritoriju un tur uzturētos nolūkā veikt kādu darbību (spriedums, 2017. gada 18. jūlijs, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, 33. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 37 Tomēr Savienības primārajās tiesībās darbaņēmējam nevar tikt garantēts, ka pārvietošanās uz citu dalībvalsti, kas nav viņa izcelsmes dalībvalsts, būs neitrāla sociālā nodrošinājuma jomā, un šāda pārvietošanās, ņemot vērā starp dalībvalstu sistēmām un tiesību aktiem pastāvošās atšķirības, katrā konkrētā gadījumā attiecīgajai personai var būt šajā ziņā vairāk vai mazāk izdevīga vai neizdevīga (spriedums, 2017. gada 18. jūlijs, *Erzberger*, C-566/15, EU:C:2017:562, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 38 Savienības tiesības garantē tikai to, ka darbaņēmēji, kuri dalībvalstī, kas nav viņu izcelsmes dalībvalsts, veic kādu darbību, ir pakļauti tiem pašiem nosacījumiem kā šīs citas valsts darbaņēmēji (spriedums, 2019. gada 23. janvāris, *Zyla*, C-272/17, EU:C:2019:49, 45. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 39 Kā ģenerālvokāts norāda secinājumu 51. un 58. punktā, šie apsvērumi attiecas gan uz darba ņēmēju, kas vēlas pamest darba devēju, uz kuru attiecas Austrijas tiesību akti, gan uz darba ņēmēju, kas ir citas dalībvalsts pilsonis un kas vēlas strādāt Austrijā.
- 40 Pretēji tam, ko apgalvo *Eurothermen* uzņēmuma padome un Komisija, valsts tiesiskais regulējums pamatlietā nav tāds, kas atturētu Austrijas darba ņēmējus, kuri apsver šādu iespēju, atstāt savu pašreizējo darba devēju, lai sāktu strādāt pie citas dalībvalsts darba devēja, bet kuri tomēr vēlas pēc tam atgriezties pie sava sākotnējā darba devēja. Jānorāda, kā to darījis ģenerālvokāts secinājumu 60.–62. punktā, ka šāda argumentācija ir balstīta uz apstākļiem, kuri ir pārāk nejausi un netieši, lai šis tiesiskais regulējums varētu tikt uzskatīts par tādu, kas veido šķērslī darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2000. gada 27. janvāris, *Graf*, C-190/98, EU:C:2000:49, 25. punkts).
- 41 No iepriekš minētā izriet, ka tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā nevar tikt kvalificēts kā “šķērslis darba ņēmēju pārvietošanās brīvībai”, kas ir aizliegts ar LESD 45. panta 1. punktu.
- 42 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu jāatbild, ka LESD 45. pants un Regulas Nr. 492/2011 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem nav aizliegts tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā, kurā, lai noteiktu, vai darba ņēmējam, kas ir nostrādājis 25 profesionālās darbības gadus, ir tiesības uz viņa ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pagarinājumu no piecām uz sešām nedēļām, ir paredzēts, ka to gadu skaitā, kas nostrādāti vienās vai vairākās darba attiecībās pirms darba attiecību ar pašreizējo darba devēju uzsākšanas, tiek ieskaitīti augstākais pieci profesionālās darbības gadi, pat ja to faktiskais skaits ir lielāks par pieciem gadiem.

#### Par tiesāšanās izdevumiem

- 43 Attiecībā uz pamatlīetas 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 (piektā palāta) nospriež:

**LESD 45. pants un Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) Nr. 492/2011 (2011. gada 5. aprīlis) par darba ņēmēju brīvu pārvietošanos Savienībā 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem nav aizliegts tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā, kurā, lai noteiktu, vai darba ņēmējam, kas ir nostrādājis 25 profesionālās darbības gadus, ir tiesības uz viņa ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pagarinājumu no piecām uz sešām nedēļām, ir paredzēts, ka to gadu skaitā, kas nostrādāti vienās vai vairākās darba attiecībās pirms darba attiecību ar pašreizējo darba devēju uzsākšanas, tiek ieskaitīti augstākais pieci profesionālās darbības gadi, pat ja to faktiskais skaits ir lielāks par pieciem gadiem.**

[Paraksti]