TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2014. gada 22. maijā *

Sociālā politika — Darba laika organizēšana — Direktīva 2003/88/EK — Tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu — Atalgojumu veidojošie elementi — Pamatalga un komisijas maksājums atkarībā no īstenotā apgrozījuma

Lieta C-539/12

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Employment Tribunal, Leicester* (Apvienotā Karaliste) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2012. gada 16. novembrī un kas Tiesā reģistrēts 2012. gada 26. novembrī, tiesvedībā

Z. J. R. Lock

pret

British Gas Trading Limited.

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Ticano [*A. Tizzano*], tiesneši E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], E. Levits (referents), M. Bergere [*M. Berger*] un F. Biltšens [*F. Biltgen*],

ģenerāladvokāts Ī. Bots [*Y. Bot*],

sekretāre L. Hjūleta [*L. Hewlett*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2013. gada 13. novembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Z. J. R. Lock* vārdā – *M. Ford*, *barrister*, *S. Cheetham*, *BL*, kurus pilnvarojusi *C. Belich*, *solicitor*,

— *British Gas Trading Limited* vārdā – *J. Cavanagh*, *barrister*, un *S. Rice-Birchall*, advokāte,

— Apvienotās Karalistes valdības vārdā – *L. Christie*, pārstāvis, kam palīdz *S. Lee*, *barrister*,

— Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek*, pārstāvis,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2013. gada 5. decembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

* Tiesvedības valoda – angļu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV L 299, 9. lpp.) 7. pantu.

2 Šis lūgums tika iesniegts tiesvedībā starp *Z. J. R. Lock* un viņa darba devēju *British Gas Trading Limited* (turpmāk tekstā – "*British Gas*") par apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā saņemto atalgojumu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Direktīvas 2003/88 7. pants ar nosaukumu "Gadskārtējais [ikgadējais] atvaļinājums" ir formulēts šādi:

"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."

Apvienotās Karalistes tiesības

4 1998. gada Noteikumos par darba laiku (*Working Time Regulations* 1998) ir noteikts:

"16. pants – Samaksa par atvaļinājuma laikposmiem

1. Darba ņēmējs ir tiesīgs saņemt samaksu, kas atbilst vienas nedēļas darba algai, par katru atvaļinājuma nedēļu attiecībā uz visu gadskārtējā atvaļinājuma laikposmu, uz kuru viņam ir tiesības [..].

2. 1996. gada likuma [Darba tiesību likums (*Employment Rights Act*)] 221.–224. pantu piemēro, lai noteiktu darba algas summu, kas maksājama par nedēļu šo noteikumu izpratnē [..]."

5 Minētā 1996. gada likuma 221. pantā ir noteikts:

"221 – Vispārīgie noteikumi:

(1) Šo [..] pantu piemēro gadījumā, ja attiecībā uz darba ņēmēju pastāv parasts darba laiks un ja viņš tiek nodarbināts saskaņā ar aprēķina dienā spēkā esošu darba līgumu.

(2) [..], ja darba ņēmēja atalgojums par darbu parastajā darba laikā [..] ir nemainīgs neatkarīgi no šajā laikposmā paveiktā darba apjomu, [..].

(3) [..], ja darba ņēmēja atalgojums par darbu parastajā darba laikā [..] ir mainīgs atbilstoši šajā laikposmā paveiktā darba apjomam, atalgojuma nedēļā apmērs ir atalgojuma apmērs par parasto darba stundu skaitu nedēļā, kas aprēķināts atbilstoši vidējam atalgojuma stundā tarifam, kurš darba devējam ir jāmaksā darba ņēmējam par [..] divpadsmit nedēļu laikposmu [..].

(4) Šajā pantā atsauces uz atalgojumu, kurš ir mainīgs atbilstoši paveiktam darba apjomam, aptver atalgojumu, kurā var tikt iekļauts ikviens komisijas maksājums vai ikviens līdzīgs maksājums, kuru apmērs ir mainīgs."

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

6 No 2010. gada *Z. J. R. Lock* strādā *British Gas* par enerģētikas iekšējās tirdzniecības konsultantu ("internal sales energy sales consultant"). Viņa pienākums ir pārliecināt profesionālos klientus iegādāties viņa darba devēja enerģētikas produktus.

7 Viņa darba samaksa sastāv no diviem galvenajiem elementiem. Pirmais elements ir pamatalga, un otrais – komisijas maksājums. Strīdīgajā laikposmā pamatalgu veidoja nemainīga summa 1 222,50 sterliņu mārciņu (GBP) apmērā mēnesī.

8 Komisijas maksājuma, kas arī tika maksāts ik mēnesi, summa bija mainīga. Tā tiek aprēķināta atkarībā no veiktajiem pārdošanas darījumiem un līdz ar to nav atkarīga no ieguldītā darba laika, bet no darba iznākuma, proti, no tā, cik un kāda veida jaunus līgumus *British Gas* ir noslēgusi. Komisijas maksājums tiek veikts nevis brīdī, kad tiek paveikts darbs, kurš rada tiesības uz šī maksājuma saņemšanu, bet vairākas nedēļas vai mēnešus pēc pārdošanas līguma noslēgšanas ar *British Gas*.

9 *Z. J. R. Lock* bija apmaksātā ikgadējā atvaļinājumā no 2011. gada 19. decembra līdz 2012. gada 3. janvārim.

10 Minētajā decembra mēnesī viņa atalgojumu veidoja pamatalga GBP 1222,50 apmērā un komisijas maksājums, ko viņš bija nopelnījis iepriekšējās nedēļās, GBP 2350,31 apmērā. 2011. gada laikā *Z. J. R. Lock* saņēma ikmēneša komisijas maksājumu vidēji GBP 1912,67 apmērā.

11 Tā kā laikposmā, kurā *Z. J. R. Lock* bija ikgadējā atvaļinājumā, viņš neveica nekādu darbu, šajā laikposmā viņam nebija iespējams noslēgt jaunus pārdošanas darījumus vai arī turpināt sekmēt potenciālus pārdošanas darījumus. Līdz ar to viņam minētajā laikposmā nebija iespējams pelnīt komisijas maksājumu. Tā kā šim apstāklim bija negatīva ietekme uz *Z. J. R. Lock* saņemto algu mēnešos pēc minētā ikgadējā atvaļinājuma, *Z. J. R. Lock* nolēma iesniedzējtiesā celt prasību par neizmaksāto apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības daļu ("holiday pay") attiecībā uz laikposmu no 2011. gada 19. decembra līdz 2012. gada 3. janvārim.

12 Šajos apstākļos *Employment Tribunal, Leicester* [Leičesteras Darba tiesa] nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Ja:

— darba ņēmēja ikgadējo atalgojumu veido pamatalga un komisijas maksājumi, kas tiek veikti saskaņā ar līgumā paredzētām tiesībām uz komisijas maksājumu;

— komisijas maksājums tiek veikts, pamatojoties uz īstenoto pārdošanas apjomu un līgumiem, kurus darba devējs ir noslēdzis, pamatojoties uz darba ņēmēja veikto darbu;

— komisijas maksājums tiek maksāts kā pēcmaksa un konkrētā pārskata laikposmā saņemtā komisijas maksājuma apmērs ir mainīgs atkarībā no īstenotā pārdošanas apjoma un noslēgto līgumu vērtības, kā arī šī pārdošanas apjoma īstenošanas brīža;

— ikgadējā atvaļinājuma laikposmos darba ņēmējs neveic nekādu darbu, kas viņam dotu tiesības saņemt šos komisijas maksājumus, un līdz ar to šajos laikposmos viņš nepelna komisijas maksājumus;

— apmaksātajā laikposmā, kas ietver ikgadējā atvaļinājuma laikposmu, darba ņēmējs ir tiesīgs saņemt pamatalgu un turpina saņemt komisijas maksājumus, kas balstīti uz iepriekš nopelnītajiem komisijas maksājumiem, un

— darba ņēmēja vidējie ienākumi no komisijas maksājumiem gada laikā ir mazāki, nekā tie būtu tad, ja viņš nebūtu ņēmis atvaļinājumu, jo atvaļinājuma laikposmā viņš neveic nekādu darbu, kas viņam dotu tiesības saņemt komisijas maksājumus,

vai [Padomes 1993. gada 23. novembra] Direktīvas 93/104/EK [par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV L 307, 18. lpp.)], tās redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar Direktīvu 2003/88 [..], 7. pantā ir noteikts, ka dalībvalstīm ir jāveic pasākumi, lai nodrošinātu, ka darba ņēmējam par ikgadējā atvaļinājuma laikposmiem jāmaksā gan komisijas maksājumi, kurus viņš šajā laikposmā būtu nopelnījis, ja viņš nebūtu ņēmis atvaļinājumu, gan arī pamatalga?

2) Kādi principi pamato atbildi uz [pirmo] jautājumu [..]?

3) Ja atbilde uz [pirmo] jautājumu [..] ir apstiprinoša, kādi principi (attiecīgajā gadījumā) dalībvalstīm ir jāparedz tās summas aprēķināšanai, kas darba ņēmējam maksājama kā komisijas maksājums, kuru viņš šajā laikposmā būtu nopelnījis vai būtu varējis nopelnīt, ja vien viņš nebūtu ņēmis ikgadējo atvaļinājumu?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo un otro jautājumu

13 Ar savu pirmo un otro jautājumu, kuri ir jāvērtē kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā valsts tiesību normas un prakse, saskaņā ar kurām darba ņēmējam, kura atalgojumu veido, pirmkārt, pamatalga un, otrkārt, komisijas maksājumi, kuru apmēru nosaka atkarībā no darba devēja noslēgtajiem līgumiem, pateicoties šī darba ņēmēja sekmētajiem pārdošanas darījumiem, attiecībā uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir tiesības tikai uz atalgojumu, ko veido vienīgi viņa pamatalga.

14 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu Eiropas Savienības sociālo tiesību principu, no kura nevar atkāpties un kuru kompetentās valsts iestādes var īstenot tikai robežās, kas tieši noteiktas ar pašu Direktīvu 93/104, kura kodificēta ar Direktīvu 2003/88 (skat. spriedumu *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 23. punkts un tajā minētā judikatūra). Šīs tiesības tostarp ir tieši ietvertas Eiropas Savienības Pamattiesību hartas, kurai LES 6. panta 1. punktā ir atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem, 31. panta 2. punktā.

15 Šajā kontekstā Direktīvas 2003/88 7. pants ir jāinterpretē, ņemot vērā šīs normas formulējumu un mērķi.

16 Lai gan Direktīvas 2003/88 7. panta formulējums nesniedz nevienu skaidru norādi attiecībā uz atalgojumu, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības viņa ikgadējā atvaļinājuma laikā, Tiesai tomēr jau ir bijusi iespēja precizēt, ka minētā 7. panta 1. punktā ietvertais jēdziens "apmaksāts ikgadējais atvaļinājums" nozīmē, ka "ikgadējā atvaļinājuma" laikā šīs direktīvas izpratnē ir saglabājama darba samaksa un ka, citiem vārdiem, darba ņēmējam ir jāsaņem parastā darba samaksa par šo atpūtas laikposmu (skat. spriedumus *Robinson-Steele* u.c., C-131/04 un C-257/04, EU:C:2006:177, 50. punkts, kā arī *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 58. punkts).

17 Proti, tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un tiesības tā laikā saņemt atalgojumu Direktīvā 2003/88 tiek aplūkotas kā vienu tiesību divi aspekti. Šī atvaļinājuma apmaksāšanas mērķis ir šī atvaļinājuma laikā nodrošināt darba ņēmējam situāciju, kas algas ziņā ir pielīdzināma darba laikposmiem (skat. spriedumus *Robinson-Steele* u.c., EU:C:2006:177, 58. punkts, kā arī *Schultz-Hoff* u.c., EU:C:2009:18, 60. punkts).

18 Ņemot vērā šo judikatūru, *British Gas*, kā arī Apvienotās Karalistes valdība apgalvo, ka atbilstoši valsts tiesību normām un praksei Direktīvas 2003/88 7. panta, kā to interpretē Tiesa, mērķis ir sasniegts, jo prasītājs pamatlietā sava apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā saņēma algu, kas salīdzināma ar darba laikposmos saņemto algu, minētajā periodā maksājot ne vien pamatalgu, bet arī komisijas maksājumu par pārdošanas darījumiem, kurus viņš noslēdzis nedēļās pirms šī ikgadējā atvaļinājuma laikposma.

19 Šī argumentācija nav atbalstāma.

20 Protams, Direktīvas 2003/88 7. pantā, kā to interpretē Tiesa, noteiktie nosacījumi valsts tiesību normās un praksē ir šķietami ievēroti, ciktāl sava ikgadējā atvaļinājuma laikā darba ņēmējam maksātā kopējā summa ir salīdzināma ar darba laikposmā saņemto atalgojumu. Tādējādi šī samaksātā summa, pirmkārt, par ikgadējo atvaļinājumu un, otrkārt, par pārdošanas darījumiem, kurus viņš sekmējis nedēļās pirms sava ikgadējā atvaļinājuma, ļauj darba ņēmējam efektīvi izmantot atvaļinājumu, uz kuru viņam ir tiesības (skat. šajā ziņā spriedumu *Robinson-Steele* u.c., EU:C:2006:177, 49. punkts).

21 Tomēr ir jāuzskata, ka, lai gan ir atalgojums, kuru darba ņēmējs saņēma faktiskas ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas laikposmā, šo darba ņēmēju var atturēt īstenot savas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, ņemot vērā atliktu finansiālu zaudējumu, ko viņš patiešām cietis laikposmā pēc šī ikgadējā atvaļinājuma.

22 Proti, kā tiesas sēdē atzina *British Gas*, darba ņēmējs sava ikgadējā atvaļinājuma laikā nepelna komisijas maksājumus. Līdz ar to, kā izriet no šī sprieduma 8. punkta, laikposmā pēc šī ikgadējā atvaļinājuma viņa atalgojums būs vienīgi darba ņēmēja pamatalgas apmērā. Šīs finansiāli neizdevīgās sekas var radīt atturošu iedarbību uz faktisku minētā atvaļinājuma izmantošanu, kas, kā savu secinājumu 34. punktā precizē ģenerāladvokāts, ir jo vairāk iespējams tādā situācijā kā pamatlietā, kad komisijas maksājums vidēji veido vairāk nekā 60 % no darba ņēmēja saņemtā atalgojuma.

23 Šāds darba ņēmēja atalgojuma samazinājums attiecībā uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kas var atturēt no tiesību uz šādu atvaļinājumu faktiskas izmantošanas, ir pretrunā Direktīvas 2003/88 7. panta mērķim (šajā ziņā skat. tostarp spriedumu *Williams* u.c., C-155/10, EU:C:2011:588, 21. punkts). Saistībā ar minēto tam, ka tāds atalgojuma samazinājums kā pamatlietā aplūkotais ir noticis pēc apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma, nav nozīmes.

24 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo un otro jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tādas valsts tiesību normas un prakse, saskaņā ar kurām darba ņēmējam, kura atalgojumu veido, pirmkārt, pamatalga un, otrkārt, komisijas maksājums, kura apmēru nosaka atkarībā no darba devēja noslēgtajiem līgumiem, pateicoties šī darba ņēmēja sekmētajiem pārdošanas darījumiem, attiecībā uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir tiesības tikai uz atalgojumu, ko veido vienīgi viņa pamatalga.

Par trešo jautājumu

25 Ar savu trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai, ņemot vērā atbildi, kas sniegta uz pirmo jautājumu, no Direktīvas 2003/88 7. panta izriet norādes un attiecīgā gadījumā kādas attiecībā uz komisijas maksājuma, kuru tādam darba ņēmējam kā prasītājam pamatlietā ir tiesības saņemt par viņa ikgadējo atvaļinājumu, aprēķina metodi.

26 Šajā ziņā vispirms ir jānorāda, ka atalgojums, ko maksā par ikgadējo atvaļinājumu, principā ir jāaprēķina tā, ka tas atbilst darba ņēmēja parastajai darba samaksai (skat. spriedumu *Williams* u.c., EU:C:2011:588, 21. punkts).

27 Tādējādi, ja darba ņēmēja saņemto atalgojumu veido vairāki elementi, šīs parastās darba samaksas un arī summas, uz kuru šim darba devējam ir tiesības par ikgadējo atvaļinājumu, noteikšanai ir vajadzīga īpaša analīze (skat. spriedumu *Williams* u.c., EU:C:2011:588, 22. punkts).

28 Kā konstatēts šī sprieduma 7. punktā, tā tas ir attiecībā uz *Z. J. R. Lock* atalgojumu. Proti, šis darba ņēmējs kā komercsabiedrībā nodarbināts tirdzniecības konsultants saņēma atalgojumu, kuru veidoja nemainīga mēneša alga un mainīgi komisijas maksājumi atkarībā no līgumiem, kurus darba devējs noslēdzis, pateicoties *Z. J. R. Lock* panāktajiem pārdošanas darījumiem.

29 Specifiskās analīzes iepriekš minētās judikatūras izpratnē ietvaros ir konstatēts, ka jebkādas grūtības, kas ir raksturīgas darba ņēmēja uzdevumu izpildei saskaņā ar viņa darba līgumu un kas tiek kompensētas ar finansiālu atlīdzību, kura tiek ņemta vērā darba ņēmēju kopējās darba samaksas aprēķinā, ir obligāti jāņem vērā summā, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības par viņa ikgadējo atvaļinājumu (skat. spriedumu *Williams* u.c., EU:C:2011:588, 24. punkts).

30 Turklāt Tiesa ir precizējusi, ka visi kopējā atalgojuma elementi, kuri piesaistīti darba ņēmēja personīgajam un profesionālajam statusam, ir jāturpina maksāt viņa apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā. Tādējādi attiecīgā gadījumā saglabājas tiesības uz piemaksām saistībā ar viņa kā tiešā vadītāja statusu, darba stāžu un profesionālo kvalifikāciju (šajā ziņā skat. spriedumus *Parviainen*, C-471/08, EU:C:2010:391, 73. punkts, kā arī *Williams* u.c., EU:C:2011:588, 27. punkts).

31 Savukārt saskaņā ar šo pašu judikatūru darba ņēmēja kopējā atalgojuma elementi, kas sedz tikai gadījuma rakstura izdevumus vai papildu izdevumus, kuri rodas, darba ņēmējam pildot viņa darba līgumā paredzētos pienākumus, nav jāņem vērā, aprēķinot maksājumu, kas jāmaksā par ikgadējo atvaļinājumu (skat. spriedumu *Williams* u.c., EU:C:2011:588, 25. punkts).

32 Kā savu secinājumu 31.–33. punktā norāda ģenerāladvokāts, pamatlietā *Z. J. R. Lock* saņemtie komisijas maksājumi ir tieši saistīti ar viņa veikto darbu viņa uzņēmumā. Līdz ar to pastāv raksturīgā saikne starp *Z. J. R. Lock* ik mēnesi saņemto komisijas maksājumu un to darba uzdevumu izpildi, kas ir paredzēti viņa darba līgumā.

33 No minētā izriet, ka tāds komisijas maksājums ir jāņem vērā, aprēķinot kopējo atalgojumu, uz kuru darba ņēmējam kā prasītājam pamatlietā ir tiesības par viņa ikgadējo atvaļinājumu.

34 Šādos apstākļos valsts tiesai, ņemot vērā iepriekš minētajā Tiesas judikatūrā iedibinātos principus, ir jāizvērtē, vai, pamatojoties uz vidējo summu par atsauces laikposmu, kas tiek uzskatīts par raksturīgu, piemērojot valsts tiesības, darba ņēmējam, par kuru ir runa pamatlietā, izmaksājamā komisijas maksājuma par viņa ikgadējo atvaļinājumu aprēķina metodes atbilst Direktīvas 2003/88 7. panta mērķim.

35 Līdz ar to uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka komisijas maksājuma, uz kuru tādam darba ņēmējam kā prasītājam pamatlietā ir tiesības par viņa apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, aprēķina metodes ir jāizvērtē valsts tiesai, pamatojoties uz Tiesas judikatūrā izvirzītajiem noteikumiem un kritērijiem un saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta mērķi.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

1) Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tādas valsts tiesību normas un prakse, saskaņā ar kurām darba ņēmējam, kura atalgojumu veido, pirmkārt, pamatalga un, otrkārt, komisijas maksājums, kura apmēru nosaka atkarībā no darba devēja noslēgtajiem līgumiem, pateicoties šī darba ņēmēja sekmētajiem pārdošanas darījumiem, attiecībā uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir tiesības tikai uz atalgojumu, ko veido vienīgi viņa pamatalga;

2) Komisijas maksājuma, uz kuru tādam darba ņēmējam kā prasītājam pamatlietā ir tiesības par viņa apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, aprēķina metodes ir jāizvērtē valsts tiesai, pamatojoties uz Eiropas Savienības Tiesas judikatūrā izvirzītajiem noteikumiem un kritērijiem un saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta mērķi.

[Paraksti]