Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2020. gada 4. jūnijā*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība – Darba laika organizēšana – Direktīva 2003/88/EK – 5. un 7. pants – Iknedēļas atpūta – Ikgadējais atvaļinājums – Īpašs apmaksāts atvaļinājums, kas ļauj neierasties darbā, lai apmierinātu noteiktas vajadzības un izpildītu noteiktas saistības

Lietā C-588/18

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Audiencia Nacional* (Valsts mēroga lietu tiesa, Spānija) iesniedza ar lēmumu, kurš pieņemts 2018. gada 3. septembrī un kurš Tiesā reģistrēts 2018. gada 20. septembrī, tiesvedībā

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT),

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

pret

Grupo de Empresas DIA SA,

Twins Alimentación SA,

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], priekšsēdētāja vietniece R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], palātu priekšsēdētāji A. Prehala [*A. Prechal*], M. Vilars [*M. Vilaras*], J. Regans [*E. Regan*] (referents), M. Safjans [*M. Safjan*], S. Rodins [*S. Rodin*] un I. Jarukaitis [*I. Jarukaitis*], tiesneši K. Toadere [*C. Toader*], D. Švābi [*D. Šváby*], F. Biltšens [*F. Biltgen*], K. Jirimēe [*K. Jürimäe*] un K. Likurgs [*C. Lycourgos*],

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

sekretāre: M. Ferreira [*M. Ferreira*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2019. gada 24. septembra tiesas sēdi,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– *Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico)* vārdā – *J. I. Quintana Horcajada* un *D. Cadierno Pájaro, abogados*,

– *Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT)* vārdā – *B. García Rodríguez* un *J. F. Pinilla Porlan, abogados*,

– *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)* vārdā – *P. Caballero Marcos, abogada*,

– *Grupo de Empresas DIA SA* un *Twins Alimentación SA* vārdā – *A. I. Pérez Hernández, abogada*,

– Spānijas valdības vārdā – *L. Aguilera Ruiz*, pārstāvis,

– Eiropas Komisijas vārdā – *N. Ruiz García* un *M. van Beek*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2019. gada 12. decembra 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.) 5. un 7. pantu.

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībās starp darba ņēmēju arodbiedrību organizācijām, proti, *Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico)*, *Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT)* un *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, no vienas puses, un uzņēmumu grupu *DIA SA* un *Twins Alimentación SA*, no otras puses, saistībā ar kolektīviem darba strīdiem par nosacījumiem īpašu apmaksātu atvaļinājumu izmantošanai, kas paredzēti 2016. gada 13. jūlija *Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA* (uzņēmumu grupas *Dia SA* un *Twins Alimentación SA* koplīgums, turpmāk tekstā – "uzņēmumu grupas 2016. gada 13. jūlija koplīgums"), kurš reģistrēts un publicēts ar 2016. gada 22. augusta *Resolución de la Dirección General de Empleo* (Nodarbinātības ģenerāldirektorāta rezolūcija) (*BOE* Nr. 212, 2016. gada 2. septembris, 63357. lpp.), 46. pantā.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 2003/88

3 Direktīvas 2003/88 5. apsvērumā ir noteikts:

"Visiem darba ņēmējiem jābūt pietiekamam atpūtas laikam. Jēdzienam "atpūta" jābūt izteiktam laika vienībās, t.i., dienās, stundās un/vai to daļās. [Eiropas Savienībā] strādājošiem jāpiešķir obligāts laiks ikdienas, iknedēļas un ikgadējai atpūtai, kā arī atbilstīgi pārtraukumi. Šajā sakarā ir arī jānosaka maksimālais darba stundu skaits nedēļā."

4 Saskaņā ar šīs direktīvas 1. panta 1. un 2. punktu:

"1. Šī direktīva nosaka minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai.

2. Šī direktīva attiecas uz:

a) obligātiem ikdienas, iknedēļas un ikgadējiem atpūtas laikposmiem, pārtraukumiem un maksimālo nedēļas darba laiku; un

b) dažiem nakts darba, maiņu darba un darba struktūras veidiem."

5 Minētās direktīvas 5. pantā "Nedēļas atpūtas laiks" ir noteikts:

"Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katrās septiņās dienās katrs darba ņēmējs ir tiesīgs uz 24 stundu obligātu nepārtrauktu atpūtas laikposmu plus 11 stundu ikdienas atpūtu, kā minēts 3. pantā.

Ja objektīvi, tehniski vai darba organizācijas apstākļi to pamato, var piemērot obligāto 24 stundu atpūtas laikposmu."

6 Direktīvas 2003/88 7. pantā "Gadskārtējais [ikgadējais] atvaļinājums" ir paredzēts:

"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 Šīs Direktīvas 15. pants "Labvēlīgāki noteikumi" 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."

Direktīva 2010/18

8 2009. gada 18. jūnijā noslēgtā pārstrādātā pamatnolīguma par vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājumu, kurš ir ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 2010/18/ES (2010. gada 8. marts), ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP* un *ETUC* [EAK] pamatnolīgumu par vecāku [bērna kopšanas] atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK (OV 2010, L 68, 13. lpp.; turpmāk tekstā – "pamatnolīgums"), 1. klauzulas 1. punktā ir paredzēts:

"Šajā nolīgumā ir noteiktas [..] minimālās prasības, lai veicinātu strādājošu vecāku ģimenes un darba pienākumu saskaņošanu, ņemot vērā ģimenes struktūru pieaugošo daudzveidību un vienlaikus ievērojot valstu tiesību aktus, koplīgumus un/vai praksi."

9 Šī pamatnolīguma 7. klauzulā "Prombūtne no darba nepārvaramās varas dēļ" ir paredzēts:

"1. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri veic nepieciešamos pasākumus, lai saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi paredzētu darba ņēmējiem tiesības uz prombūtni no darba nepārvaramās varas dēļ saistībā ar neatliekamiem ģimenes apstākļiem slimības vai nelaimes gadījumā, kad ir nepieciešama darba ņēmēja tūlītēja klātbūtne.

2. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri var noteikt attiecīgus pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus noteikumus 7. klauzulas 1. punkta piemērošanai un ierobežot šīs tiesības, paredzot konkrētu šādas prombūtnes ilgumu gadā un/vai katrā gadījumā."

10 Pamatnolīguma 8. klauzulas 1. punktā ir noteikts:

"Dalībvalstis var piemērot vai ieviest labvēlīgākus noteikumus nekā šajā nolīgumā izklāstītie noteikumi."

Spānijas tiesības

Konstitūcija

11 Konstitūcijas 40. panta 2. punktā ir paredzēts:

"Valsts iestādes īsteno politiku, kas garantē arodizglītību un pārkvalificēšanos, nodrošina drošību un veselības aizsardzību darbā un garantē nepieciešamo atpūtas laiku, ierobežojot darba dienas ilgumu, paredzot periodiskos apmaksātos atvaļinājumus un attīstot atbilstošus centrus."

Darba likums

12 2015. gada 23. oktobra *Estatuto de los Trabajadores* (Darba likums), redakcijā, kas izriet no *Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaļa leģislatīvais dekrēts 2/2015, ar ko apstiprina Darba likuma pārstrādāto redakciju) (*BOE* Nr. 255, 2015. gada 24. oktobris, 100224. lpp.) (turpmāk tekstā – "Darba likums"), 37. pantā "Iknedēļas atpūta, oficiālās brīvdienas un atvaļinājumi" ir noteikts:

"1. Darba ņēmējiem ir tiesības uz minimālo nedēļas atpūtas laiku, kas kumulatīvi var ilgt maksimāli 14 dienas, pusotru dienu bez pārtraukuma, kas parasti ietver sestdienas pēcpusdienas vai, attiecīgā gadījumā, pirmdienas rītus un pilnu svētdienas dienu. Nepilngadīgo, kas jaunāki par 18 gadiem, nedēļas atpūtas laiks ir vismaz divas dienas bez pārtraukuma.

[..]

3. Darba ņēmējs pēc tam, kad ir brīdinājis par savu prombūtni un ir sniedzis tai pamatojumu, var neierasties darba vietā, saglabājot tiesības uz atalgojumu, šādā laikposmā un šādu iemeslu dēļ:

a) piecpadsmit kalendārās dienas laulību gadījumā;

b) divas dienas sakarā ar bērna piedzimšanu un nāvi, negadījumu vai smagu slimību, hospitalizāciju vai ambulatoro ķirurģisko operāciju, kuras dēļ nepieciešama atpūta mājās ģimenes locekļiem līdz otrajai pakāpei pēc asinsradniecības vai laulības. Kad šī iemesla dēļ darbiniekam ir jāpārvietojas, ilgums ir četras dienas;

c) viena diena, lai pārceltos no savas pastāvīgās dzīvesvietas;

d) uz laiku, kas nepieciešams, lai izpildītu neatliekamu publisku un personisku pienākumu, tostarp aktīvu balsstiesību īstenošanu. Ja likuma vai vienošanās tiesību normā ir paredzēts noteikts laikposms, tad attiecībā uz prombūtnes ilgumu un finanšu kompensāciju tiek ņemti vērā tās noteikumi. [..]

e) lai veiktu arodbiedrības vai personāla pārstāvības pienākumus saskaņā ar likumu vai vienošanos;

f) uz laiku, kas nepieciešams pirmsdzemdību izmeklēšanai un dzemdību sagatavošanas kursu apmeklēšanai, kā arī adopcijas, aizbildnības vai audžuģimenes gadījumā – lai piedalītos obligātajās informatīvajās lekcijās un sagatavošanās apmācībās, kā arī psiholoģiskajos un sociālajos testos, ar nosacījumu, ka visos gadījumos tie notiek darba laikā."

13 Darba likuma 38. pantā "Apmaksāti ikgadējie atvaļinājumi" ir paredzēts:

"1. Apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu laikposms, ko nevar aizstāt ar naudas kompensāciju, tiek noteikts koplīgumā vai individuālā līgumā. Tas nekādā gadījumā nedrīkst būt īsāks par 30 kalendārajām dienām.

2. Laikposms vai laikposmi atvaļinājuma izmantošanai tiek noteikti, darba devējam un darba ņēmējam savstarpēji vienojoties, attiecīgā gadījumā – atbilstoši koplīgumu noteikumiem par ikgadējo atvaļinājumu plānošanu.

Ja pusēm ir domstarpības, darba un sociālo lietu tiesa nosaka piešķiramā atvaļinājuma datumus, un tās lēmums nav pārsūdzams. Process ir paātrināts un preferenciāls.

3. Katrā uzņēmumā tiek veidots atvaļinājumu plānošanas grafiks. Darba ņēmējam viņa atvaļinājuma laiki tiek paziņoti vismaz divus mēnešus pirms atvaļinājuma sākuma dienas.

Ja iepriekšējā daļā minētajā uzņēmuma atvaļinājumu plānošanas grafikā fiksētais atvaļinājuma laikposms laika ziņā sakrīt ar pārejošu darbnespēju grūtniecības, dzemdību vai bērna barošanas ar krūti dēļ vai arī ar šī likuma 48. panta 4., 5. un 7. punktā paredzēto darba līguma darbības apturēšanas periodu, attiecīgajai personai ir tiesības izmantot atvaļinājumu citā laikā, kas neietilpst pārejošas darbnespējas periodā, vai citā tāda atvaļinājuma laikposmā, kas saskaņā ar minēto normu tai piešķirts pēc šī apturēšanas perioda, pat ja attiecīgais kalendārais gads jau ir beidzies.

Gadījumā, ja atvaļinājuma laiks pārklājas ar pārejošas darbnespējas laiku, kas radusies apstākļos, kuri atšķiras no tiem, kādi norādīti iepriekšējā daļā, un kas pilnībā vai daļēji liedz darba ņēmējam izmantot atvaļinājumu kalendārajā gadā, uz kuru tie attiecas, viņš var to darīt pēc tam, kad viņa darbnespēja ir beigusies, ar nosacījumu, ka no tā gada beigām, kad tie ir radušies, nav pagājuši vairāk kā 18 mēneši."

Uzņēmumu grupas 2016. gada 13. jūlija koplīgums

14 Uzņēmumu grupas 2016. gada 13. jūlija koplīguma 46. pants ir izteikts šādi:

"I. Darba ņēmējs pēc tam, kad ir brīdinājis par savu prombūtni un ir sniedzis pamatojumu, var neierasties darba vietā, saglabājot savas tiesības uz darba samaksu šādā laikposmā un šādu iemeslu dēļ:

A. piecpadsmit kalendārās dienas laulību gadījumā, sākot no attiecīgā fakta datuma vai dienas tieši pirms tā, pēc darba ņēmēja izvēles;

B. trīs dienas bērna piedzimšanas vai ģimenes locekļu – līdz otrajai pakāpei pēc asinsradniecības vai laulības – nāves, negadījuma vai smagas slimības, vai hospitalizācijas gadījumā. Laulātā vai bērna nāves gadījumā šis laikposms tiek pagarināts līdz 5 dienām. Ja šī iemesla dēļ darba ņēmējam ir nepieciešams pārvietoties, šis laikposms tiek pagarināts par vienu dienu;

C. divas dienas ambulatorai ķirurģiskai operācijai, kuras dēļ nepieciešama atpūta mājās ģimenes locekļiem līdz otrajai radniecības pakāpei pēc asinsradniecības vai laulības. Ja šī iemesla dēļ darba ņēmējam ir nepieciešams pārvietoties, šis laikposms ir četras dienas;

D. viena diena, lai pārceltos no savas pastāvīgās dzīvesvietas;

E. laiks, kas nepieciešams, lai izpildītu neatliekamu publisku un personisku pienākumu, tostarp aktīvu balsstiesību īstenošanu;

F. lai veiktu arodbiedrības vai personāla pārstāvības pienākumus saskaņā ar likuma vai šī koplīguma noteikumiem;

G. uz laiku, kas nepieciešams, lai darba laikā slimības dēļ apmeklētu ārsta praksi, ar nosacījumu, ka darba ņēmējs uzrāda ārsta izziņu;

H. uz laiku, kas nepieciešams, lai darba ņēmēji varētu piedalīties eksāmenos mācību vai apmācības nolūkā, ja tie apgūst oficiāla vai akadēmiska rakstura mācības. Tādā gadījumā tiem jāiesniedz administratīvs dokuments, lai pamatotu savu pieteikumu;

I. Katru gadu darba ņēmējs var izmantot līdz pat trīs papildu apmaksāta atvaļinājuma dienām, tās apvienojot pa vienai ar vienu no iepriekš A), B) un D) apakšpunktā paredzētajiem atvaļinājumiem, vai līdz divām dienām laulāto vai civilo partneru, vai bērnu nāves gadījumā vai, arī pa vienai, izņemot 1) punktā paredzēto atvaļinājumu, šādos gadījumos:
   1) vienu dienu vai astoņas stundas gadā, pamatojot izmantoto laiku ar ārsta izziņu, lai kopā ar bērnu, kas jaunāks par 16 gadiem, apmeklētu ārsta praksi darba ņēmēja darba laikā;
   2) ģimenes locekļu – līdz otrajai pakāpei pēc asinsradniecības vai laulības – laulību gadījumā;
   3) braukšanas eksāmena vai tādu notariālu aktu parakstīšanas gadījumā, kas nepieciešami, lai darba ņēmējs iegādātos vai pārdotu nekustamo īpašumu, un kas ir jāparaksta darbiniekam personīgi viņa darba laikā.

II. Attiecībā uz atvaļinājumiem, izņemot šī panta A) apakšpunktā paredzēto atvaļinājumu, pāriem civilās partnerattiecībās ir tādas pašas tiesības, ja tie ir pienācīgi reģistrēti atbilstošā oficiālajā reģistrā un ja darba ņēmējs iesniedz apliecinājumu, kas to pierāda saskaņā ar autonomo kopienu piemērojamajos regulējumos formulētajām prasībām.

III. Darba ņēmējam pēc iespējas ātrāk jābrīdina savs tiešais priekšnieks, lai tas īstenotu nepieciešamos pasākumus, piešķirot atbilstošo atvaļinājumu, un jāiesniedz attaisnojošs dokuments, kas attiecas uz pamatojumu, ar kādu piešķirtais vai piešķiramais atvaļinājums tiek prasīts.

IV. Šajā pantā ir paredzēts, ka pārvietošanās pastāv, ja darba ņēmējam ir jābrauc vairāk nekā 150 km no savas pastāvīgās dzīvesvietas līdz galamērķa vietai."

Civilkodekss

15 *Código Civil* (Civilkodekss), pirmkārt, 4. panta 3. punktā ir noteikts, ka "šī kodeksa noteikumi ir piemērojami kā papildu noteikumi jautājumos, kas tiek reglamentēti citos likumos", un, otrkārt, 5. panta 2. punktā ir noteikts, ka "svētku dienas nav izslēgtas no termiņu civiltiesiskā aprēķina".

Pamatlietas un prejudiciālie jautājumi

16 Pamatlietas attiecas uz kolektīviem darba strīdiem par nosacījumiem īpaša apmaksāta atvaļinājuma izmantošanai saskaņā ar uzņēmumu grupas 2016. gada 13. jūlija koplīguma 46. pantu, ar kuru tiek ieviestas minimālās prasības, kas noteiktas Darba likuma 37. panta 3. punktā, un noteiktas tiesības, kas pārsniedz šīs prasības. Šīs lietas jo īpaši skar jautājumu par to, vai šie īpašie apmaksātie atvaļinājumi ir jāaprēķina no dienas, kurā darba ņēmējam principā ir jāstrādā, un, izņemot atvaļinājumu laulību gadījumā, kura ilgums ir skaidri izteikts "kalendārajās dienās", darba ņēmējam šis atvaļinājums ir jāizmanto šajās dienās, kamēr viņš strādā. Dienas, kad darba ņēmējam nav jāstrādā uzņēmumā, tostarp ietver valsts svētku dienas un atvaļinājuma dienas.

17 Darba likuma 37. panta 1. punktā un 38. pantā ir paredzēts minimālais atpūtas laiks, kas pārsniedz Direktīvas 2003/88 5. un 7. pantā noteikto minimālo atpūtas laiku. Turklāt šī likuma 37. panta 3. punktā darba ņēmējiem ir paredzēts īpašs apmaksāts atvaļinājums, kas ļauj viņiem apmierināt noteiktas vajadzības vai izpildīt noteiktas saistības, piemēram, kā to uzsver iesniedzējtiesa, laulība, bērna piedzimšana, hospitalizācija, ķirurģiska operācija vai tuva radinieka nāve, kā arī arodbiedrības pārstāvniecība. Uzņēmumu grupas 2016. gada 13. jūlija koplīguma 46. pants paredz vēl labvēlīgākus nosacījumus 37. panta 3. punkta īstenošanai, ciktāl tajā paredzēts vēl ilgāks atvaļinājums vai atvaļinājuma piešķiršana apstākļos, kas nav minēti šajā 37. panta 3. punktā.

18 Iesniedzējtiesa norāda, ka saskaņā ar Uzņēmumu grupas 2016. gada 13. jūlija koplīguma 46. pantu laulības atvaļinājuma ilgums tiek izteikts "kalendārajās dienās", savukārt cita īpaša apmaksāta atvaļinājuma ilgums tiek izteikts "dienās", bez norādes par to, vai šīs "dienas" ir kalendārās dienas vai darba dienas. Turklāt šajā noteikumā nav precizēts atvaļinājuma sākuma datums. Tomēr iesniedzējtiesa norāda, ka Civilkodeksa 5. panta 2. punktā, kas ir papildus piemērojams jautājumos, kurus reglamentē citi likumi, ir paredzēts, ka "civiltiesībās termiņu aprēķinā iekļauj oficiālās brīvdienas".

19 Iesniedzējtiesa norāda, ka uzdotais jautājums attiecas uz iknedēļas atpūtas un apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma laikposmiem, ko garantē Savienības tiesības. Darba ņēmēju arodbiedrību organizācijas, kas ir pamatlietas dalībnieces, prasa, lai gadījumā, ja kāds no Uzņēmumu grupas 2016. gada 13. jūlija koplīguma 46. pantā minētajiem notikumiem notiek kādā no šiem laikposmiem, tiktu piešķirts īpašs apmaksāts atvaļinājums, pamatojoties uz šo notikumu, ko var izmantot ārpus minētajiem laikposmiem.

20 Izšķirošais faktors pamatlietu atrisināšanā it īpaši ir tas, vai saskaņā ar Direktīvas 2003/88 5. un 7. pantu var paredzēt, ka vajadzības un saistības, kas rodas no 46. pantā paredzētajiem notikumiem, var pamatot īpašu apmaksātu atvaļinājumu, kurš minēts šajā normā, tikai tad, ja ir runa par laikposmu ārpus iknedēļas atpūtas vai apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma, pat ja šīs vajadzības un saistības attiecas uz mērķiem, kas atšķiras no mērķiem, kuriem šie laikposmi ir paredzēti.

21 Šajā ziņā iesniedzējtiesa norāda, ka no Tiesas judikatūras izriet, ka tas, ka darba ņēmējs atrodas slimības atvaļinājumā, nevar ietekmēt šī darba ņēmēja tiesības efektīvi izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ņemot vērā abu veidu atvaļinājumu atšķirīgos mērķus.

22 Tomēr šajā gadījumā, ja kāds no valsts tiesiskajā regulējumā minētajiem notikumiem notiek iknedēļas atpūtas vai apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma laikposmos, dažādās prasības sakristu, proti, atpūtas laiks, kuru ar šiem laikposmiem ir īpaši paredzēts nodrošināt darbiniekiem, un vajadzības vai saistības, ko ir paredzēts nodrošināt ar kādu no šajā tiesiskajā regulējumā paredzētajiem īpašajiem apmaksātajiem atvaļinājumiem. Ja šādā situācijā nebūtu iespējams atlikt īpašā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanu uz citu laiku, kas nav minētie laikposmi, šo pēdējo minēto laikposmu izmantošana būtu pilnīgi neiespējama, jo darba ņēmējiem tie būtu jāizmanto, lai izpildītu vajadzības un saistības, kurām paredzēti šādi īpaši apmaksāti atvaļinājumi.

23 Līdz ar to iesniedzējtiesai ir šaubas par to, vai atteikums piešķirt darba ņēmējam tiesības izmantot atvaļinājumus, kas paredzēti Darba likuma 37. panta 3. punktā un Uzņēmumu grupas 2016. gada 13. jūlija koplīguma 46. pantā, gadījumā, ja kāds no šajos noteikumos minētajiem notikumiem notiek iknedēļas atpūtas laikā vai apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma laikā, atbilst Direktīvas 2003/88 5. un 7. pantam.

24 Šādos apstākļos *Audiencia Nacional* (Valsts mēroga lietu tiesa, Spānija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Direktīvas [2003/88] 5. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir valsts tiesiskais regulējums, kurā iknedēļas atpūtas laikam ir atļauts pārklāties ar [īpašo] apmaksāto atvaļinājumu, kas paredzēts citiem mērķiem, nevis atpūtai?

2) Vai Direktīvas 2003/88 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir valsts tiesiskais regulējums, kurā ikgadējam atvaļinājumam ir atļauts pārklāties ar [īpašo] apmaksāto atvaļinājumu, kas paredzēts citiem mērķiem, nevis atpūtai, relaksācijai un brīvā laika nodarbēm?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

25 Ar saviem jautājumiem, kas jāskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2003/88 5. un 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurš darba ņēmējiem neļauj pieprasīt īpašo atvaļinājumu, kas paredzēts šajā tiesiskajā regulējumā, dienās, kurās viņiem ir pienākums strādāt, ciktāl vajadzības un saistības, kam ir paredzēti šie īpašie atvaļinājumi, ir radušās šajos pantos paredzētajā iknedēļas atpūtas laikā vai apmaksāta atvaļinājuma laikā.

26 Jāatgādina, ka šīs direktīvas mērķis ir noteikt minimālās prasības, lai uzlabotu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus, tuvinot valstu tiesisko regulējumu, tai skaitā attiecībā uz darba laika ilgumu (spriedums, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).

27 Šīs darba laika organizēšanas jomas saskaņošanas Savienības līmenī mērķis ir nodrošināt darba ņēmēju drošības un veselības labāku aizsardzību, saskaņā ar minētās direktīvas 5. apsvērumu piešķirot viņiem minimālo – konkrēti ikdienas un iknedēļas – atpūtas laiku, kā arī atbilstīgus pārtraukumus un paredzot nedēļas darba laika maksimālo robežu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 14. maijs, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 37. punkts un tajā minētā judikatūra).

28 It īpaši jāatzīmē, ka Direktīvas 2003/88 5. un 7. pants attiecas uz tiesībām uz iknedēļas atpūtu un tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.

29 Tomēr jāatgādina, ka no šīs direktīvas 1. panta 1. punkta un 2. punkta a) apakšpunkta, 5. panta, 7. panta 1. punkta, kā arī 15. panta skaidri izriet, ka šajā direktīvā ir tikai noteiktas obligātās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai un netiek ierobežotas dalībvalstu tiesības piemērot valsts noteikumus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju aizsardzībai (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 19. novembris, *TSN* un *AKT*, C-609/17 un C-610/17, EU:C:2019:981, 34. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

30 Jāatzīmē arī, ka saskaņā ar LESD 4. panta 2. punkta b) apakšpunktu Savienībai un dalībvalstīm sociālās politikas jomā LESD noteiktajos aspektos ir dalīta kompetence LESD 2. panta 2. punkta izpratnē.

31 Īpašā atvaļinājuma dienas, kas piešķirtas saskaņā ar Uzņēmumu grupas 2016. gada 13. jūlija koplīguma 46. pantu, lai atļautu darba ņēmējiem apmierināt noteiktas vajadzības vai izpildīt noteiktas saistības, ietilpst nevis Direktīvas 2003/88 piemērošanas jomā, bet gan pašas dalībvalsts kompetencē (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2019. gada 19. novembris, *TSN* un *AKT*, C-609/17 un C-610/17, EU:C:2019:981, 35. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

32 Tomēr jāprecizē, ka šādas kompetences īstenošana nedrīkst ietekmēt minimālo aizsardzību, ko darba ņēmējiem piešķir šī direktīva, un it īpaši minimālo iknedēļas atpūtas laiku un apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kuri paredzēti tās 5. un 7. pantā (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2019. gada 19. novembris, *TSN* un *AKT*, C-609/17 un C-610/17, EU:C:2019:981, 35. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

33 Šajā kontekstā Tiesa tostarp uzskatīja, ka tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķis, proti, ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku atelpai un brīvā laika nodarbēm, atšķiras no tiesību uz slimības atvaļinājumu mērķa, kas ir – ļaut darba ņēmējam atveseļoties (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 25. punkts; 2012. gada 21. jūnijs, *ANGED*, C-78/11, EU:C:2012:372, 19. punkts, kā arī 2016. gada 30. jūnijs, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, 25. punkts).

34 Ņemot vērā šo divu atvaļinājumu veidu atšķirīgos mērķus, Tiesa ir nospriedusi, ka darba ņēmējam, kas iepriekš noteikta ikgadējā atvaļinājuma laikā ir slimības atvaļinājumā, ir tiesības pēc viņa lūguma, lai viņš patiešām varētu izmantot savu ikgadējo atvaļinājumu, to izmantot citā laikā, kas nesakrīt ar slimības atvaļinājuma laikposmu (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2009. gada 10. septembris, *Vicente Pereda*, C-277/08, EU:C:2009:542, 22. punkts; 2012. gada 21. jūnijs, *ANGED*, C-78/11, EU:C:2012:372, 20. punkts, un 2016. gada 30. jūnijs, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, 26. punkts).

35 Tomēr attiecībā uz pamatlietās aplūkotajiem īpašajiem atvaļinājumiem, pirmām kārtām, ir jānorāda, ka no iesniedzējtiesas sniegtās informācijas izriet, ka tiesiskais regulējums, ar kuru ievieš šos īpašos atvaļinājumus, piešķir darba ņēmējiem tiesības būt prombūtnē no darba, kad noris šajā tiesiskajā regulējumā paredzētie notikumi, saglabājot atalgojumu. Līdz ar to šī īpašā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana ir pakļauta diviem kumulatīviem nosacījumiem, proti, pirmkārt, vienam no notikumiem, kas minēti šajā tiesiskajā regulējumā, un, otrkārt, faktam, ka vajadzības vai saistības, kas attaisno īpašā atvaļinājuma piešķiršanu, rodas darba laikā.

36 Tā kā pamatlietā aplūkotajos noteikumos paredzētā īpašā apmaksātā atvaļinājuma mērķis ir vienīgi ļaut darba ņēmējiem būt prombūtnē no darba, lai apmierinātu noteiktas vajadzības vai izpildītu noteiktas saistības, kas prasa viņu personīgu klātbūtni, šis atvaļinājums ir nesaraujami saistīts ar darba laiku kā tādu, tādējādi darba ņēmēji to nevarētu pieprasīt iknedēļas atpūtas laikā vai apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma laikā. Tāpēc šo īpašo atvaļinājumu nevar pielīdzināt slimības atvaļinājumam.

37 Otrām kārtām, prasītājas pamatlietā apgalvo, ka gadījumā, ja notikumi, kas attaisno īpaša apmaksāta atvaļinājuma piešķiršanu, notiek iknedēļas atpūtas laikā vai apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā, uz ko darba ņēmējiem ir tiesības saskaņā ar Direktīvas 2003/88 5. un 7. pantu, šiem darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai izmantot šo īpašo apmaksāto atvaļinājumu vēlākā darba laikposmā.

38 Šajā ziņā tomēr nevar apgalvot, ka, tā kā iknedēļas atpūtas vai apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikposmi ietilpst šīs direktīvas 5. un 7. panta piemērošanas jomā, šie noteikumi uzliek dalībvalstij, kuras tiesiskais regulējums paredz īpašu apmaksātu atvaļinājumu, pienākumu piešķirt šādu īpašo atvaļinājumu tikai tāpēc vien, ka kāds no šajā tiesiskajā regulējumā minētajiem notikumiem ir norisinājies vienā no šiem laikposmiem, tādējādi izslēdzot citus nosacījumus, lai iegūtu un piešķirtu minētajā tiesiskajā regulējumā paredzētās tiesības. Šāda pienākuma uzlikšana nozīmētu, ka netiek ņemts vērā fakts, kā tas ir norādīts šī sprieduma 31. punktā, ka uz šiem īpašajiem atvaļinājumiem un tiem piemērojamiem noteikumiem neattiecas minētās direktīvas noteikumi.

39 Turklāt, lai gan no iesniedzējtiesas sniegtās informācijas vai ieinteresēto pušu apsvērumiem tas neizriet, ir skaidrs – ar nosacījumu, ka to pārbaudīs iesniedzējtiesa –, ka Uzņēmumu grupas 2016. gada 13. jūlija koplīguma 46. panta I punkta B) un C) apakšpunktā paredzētais īpašais atvaļinājums daļēji ietilpst pamatnolīguma un tādējādi arī Direktīvas 2010/18 piemērošanas jomā, jo daži no šiem atvaļinājumiem var atbilst tiem, kuri dalībvalstīm ir jāpiešķir darba ņēmējiem saskaņā ar šī pamatnolīguma 7. klauzulas 1. punktu.

40 Šajā ziņā no Tiesas pastāvīgās judikatūras nepārprotami izriet, ka Savienības tiesībās garantēts atvaļinājums nevar ietekmēt tiesības izmantot citu šajās tiesībās garantētu atvaļinājumu, kam ir no pirmā minētā atvaļinājuma atšķirīgs mērķis (spriedums, 2018. gada 4. oktobris, *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 37. punkts un tajā minētā judikatūra).

41 Tomēr pamatnolīguma 7. klauzulas 1. punkts, kas interpretēts, ņemot vērā šī pamatnolīguma 1. klauzulas 1. punktu un 8. klauzulas 1. punktu, paredz tikai to, ka darba ņēmējiem ir atļauts būt prombūtnē no darba nepārvaramas varas dēļ tad, ja šī prombūtne ir saistīta ar ģimenes apstākļiem slimības vai nelaimes gadījuma dēļ, kam ir nepieciešama darba ņēmēja tūlītēja klātbūtne. No tā izriet, ka minimālās tiesības, kas paredzētas šajā 7. klauzulā, nevar pielīdzināt atvaļinājumam šī sprieduma 40. punktā minētās judikatūras izpratnē.

42 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 5. un 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nav piemērojami tādam valsts tiesiskajam regulējumam, ar ko darba ņēmējiem nav atļauts izmantot šajā tiesiskajā regulējumā paredzētos īpašos atvaļinājumus tajās dienās, kurās šiem darba ņēmējiem ir jāstrādā, ja vajadzības un saistības, kas ir šo īpašo atvaļinājumu pamatā, rodas šajos pantos paredzētā iknedēļas atpūtas vai apmaksātā ikgadējā atvaļinājumā laikā.

Par tiesāšanās izdevumiem

43 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 (virspalāta) nospriež:

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 5. un 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nav piemērojami tādam valsts tiesiskajam regulējumam, ar ko darba ņēmējiem nav atļauts izmantot šajā tiesiskajā regulējumā paredzētos īpašos atvaļinājumus tajās dienās, kurās šiem darba ņēmējiem ir jāstrādā, ja vajadzības un saistības, kas ir šo īpašo atvaļinājumu pamatā, rodas šajos pantos paredzētā iknedēļas atpūtas vai apmaksātā ikgadējā atvaļinājumā laikā.

[Paraksti]