TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2009. gada 10. septembrī *

Lieta C-277/08

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Juzgado de lo Social Nr. 23 de Madrid* (Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2008. gada 17. jūnijā un kas Tiesā reģistrēts 2008. gada 26. jūnijā, tiesvedībā

Francisco Vicente Pereda

pret

Madrid Movilidad SA.

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs P. Janns [*P. Jann*], tiesneši M. Ilešičs [*M. Ilešič*], E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], E. Levits (referents) un Ž. Ž. Kāzels [*J.-J. Kasel*],

* Tiesvedības valoda — spāņu.

ģenerāladvokāte V. Trstenjaka [*V. Trstenjak*],
sekretāre M. Ferreira [*M. Ferreira*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— Visentes Peredas [*Vicente Pereda*] vārdā — E. Domingesa Teheda [*E. Dominguez Tejeda*], *abogada*,

— Spānijas valdības vārdā — B. Plasa Krusa [*B. Plaza Cruz*], pārstāve,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — I. Martinesa del Perala [*I. Martínez del Peral*] un M. van Bēks [*M. van Beek*], pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerāladvokātes uzklausīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

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. panta 1. punktu.

2 Šis lūgums iesniegts saistībā ar šādu tiesvedību: F. Visente Pereda pret savu darba devēju *Madrid Movilidad SA* par F. Visentes Peredas lūgumu savu ikgadējo atvaļinājumu izmantot ārpus uzņēmuma atvaļinājumu grafikā noteiktā perioda, kura laikā viņš bija slimības atvaļinājumā.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesiskais regulējums

3 Direktīvas 2003/88 1. pantā ir paredzēts:

“Mērķis un darbības joma

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

2. Šī direktīva attiecas uz:

a) obligātiem [..] ikgadējiem atpūtas laikposmiem [..]

[..].”

4 Šīs direktīvas 7. pants ir formulēts šādi:

"[Ikgadējais] atvaļinājums

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 apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības."

5 Direktīvas 2003/88 17. pantā ir paredzēts, ka dalībvalstis var atkāpties no atsevišķiem šīs direktīvas noteikumiem. Atkāpes nav pieļaujamas attiecībā uz šīs direktīvas 7. pantu.

6 Atbilstoši Direktīvas 2003/88 28. pantam tā stājās spēkā 2004. gada 2. augustā. Ar to tika atcelta Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV L 307, 18. lpp.), kuras noteikumi konsolidēti Direktīvā 2003/88.

Valsts tiesiskais regulējums

7 Spānijas tiesībās darba ņēmēju tiesības un pienākumi darba attiecībās reglamentēti Likumā par darba ņēmēju statusu regulējošiem noteikumiem (*Ley del Estatuto de los Trabajadores*), kura pārstrādātais teksts apstiprināts ar Karaļa 1995. gada 24. marta Dekrētlikumu 1/1995 (*Real Decreto Legislativo 1/1995*, 1995. gada 29. marta *BOE* Nr. 75, 9654. lpp.), kas grozīts ar 2007. gada 22. marta Pamatlikumu 3/2007 par faktisku sieviešu un vīriešu vienlīdzību (*Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, 2007. gada 23. marta *BOE* Nr. 71, 12611. lpp.; turpmāk tekstā — "Noteikumi").

8 Noteikumu 38. pantā ir paredzēts:

"1. Apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma laiks, ko nevar aizstāt ar naudas kompensāciju, tiek noteikts koplīgumā vai individuālā līgumā. Tas nekādā gadījumā nedrīkst būt īsāks par 30 kalendārajām dienām.

2. Periods vai periodi atvaļinājuma izmantošanai tiek noteikti, darba devējam un darba ņēmējam savstarpēji vienojoties, attiecīgā gadījumā — atbilstoši koplīgumu noteikumiem par ikgadējo atvaļinājumu plānošanu.

Ja pusēm ir domstarpības, kompetentā 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 periods laika ziņā sakrīt ar īslaicīgu darba nespēju grūtniecības, dzemdību vai bērna barošanas ar krūti dēļ vai arī ar šī likuma 48. panta 4. punktā paredzēto darba līguma darbības apturēšanas periodu, attiecīgajai personai ir tiesības izmantot atvaļinājumu citā laikā, kas neietilpst īslaicīgas darba nespējas 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."

9 *Madrid Movilidad SA* koplīguma (2006. gada 18. oktobra *BOCM*, turpmāk tekstā — "koplīgums") 17. pantā ir noteikts:

"17.1. Ilgums

Apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma laiks, ko nevar aizstāt ar naudas kompensāciju, ir 22 darba dienas (no pirmdienas līdz piektdienai) vai attiecīgā gadījumā — atbilstošs proporcionāls laiks, ja nostrādātais laiks nav pilns gads. Šīs atvaļinājuma dienas nevar tikt apvienotas ar personiskām vajadzībām izmantotajām dienām.

Tā pati proporcija piemērojama darbiniekiem, kas jebkāda iemesla dēļ kādu laikposmu gadā nestrādā, ja nepieciešams, atbilstošā aprēķinā pieskaitot vai atņemot dienas no izmantojamā atvaļinājuma.

17.2. Atvaļinājuma periods

Tas ir no 1. janvāra līdz 31. decembrim: 11 atvaļinājuma darba dienas obligāti jāizmanto laikposmā no 1. jūlija līdz 15. septembrim ar nosacījumu, ka šajā laikposmā strādā vismaz 50 % darbinieku.

Atvaļinājumu laikposmā no 1. janvāra līdz 30. jūnijam un no 15. septembra līdz 31. decembrim brīvprātīgi izmanto personas, kas to pieprasījušas mēnesi iepriekš, un to var izmantot augstākais 10 % attiecīgās profesionālās grupas darbinieku.

17.3. Uzņēmuma padome apņemas uzņēmumam gada pirmajos trīs mēnešos iesniegt [darbinieku uzvārdus ietverošu] priekšlikumu par dažādām atvaļinājuma kārtām, lai apmierinātu uzņēmuma darba vajadzības.

17.4. Vienas profesionālās kategorijas darba ņēmēji var savstarpēji apmainīties ar atvaļinājuma laikposmiem, pat ja viņi nodarbināti dažādās darba grupās un darba veikšanas vietās, ja vien uzņēmuma vadība šādu apmaiņu atļauj. Principā ir atļautas jebkādas izmaiņas, kas neietekmē noteikto procentuālo minimumu un tātad arī uzņēmuma darbību.

17.5. Ja uzņēmums šīs atvaļinājuma kārtas ir apstiprinājis, par tām divus mēnešus pirms to īstenošanas tiek informēti darba ņēmēji un tās var tikt grozītas līdz 45 dienām pirms to īstenošanas. Tomēr, ja ir kāda pamatota nepieciešamība, paritārā komisija izvērtē, vai šīs izmaiņas ir atļaujamas, pat ja nav ievēroti norādītie termiņi."

Pamata prāva un prejudiciālais jautājums

10 Visente Pereda, prasītājs pamata lietā, strādā par specializētu autovadītāju *Madrid Movilidad SA*, kurš veic uz publiskiem autoceļiem nepareizi novietotu automašīnu evakuāciju, par to iekasējot attiecīgu maksu par autostāvvietas izmantošanu.

11 Saskaņā ar šī uzņēmuma darbinieku ikgadējo atvaļinājumu grafiku 2007. gadam, kas izveidots atbilstoši koplīgumam attiecībā uz 2006.–2009. gadu, un uzņēmuma padomes iesniegto atvaļinājumu priekšlikumu Visentem Peredam tika piešķirts atvaļinājums laikā no 2007. gada 16. jūlija līdz 14. augustam.

12 Darbā 2007. gada 3. jūlijā notikušā negadījuma dēļ Visente Pereda bija darba nespējīgs līdz 2007. gada 13. augustam, tāpēc ikgadējā atvaļinājuma, kas viņam piešķirts par 2007. gadu, periods, kura laikā viņš vienlaikus nebija slimības atvaļinājumā, bija tikai 2007. gada 14. un 15. augusts.

13 2007. gada 19. septembrī viņš lūdza savam darba devējam atrašanās slimības atvaļinājumā dēļ viņam sākotnēji piešķirtā ikgadējā atvaļinājuma laikā piešķirt jaunu apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma periodu par 2007. gadu, proti, no 2007. gada 15. novembra līdz 15. decembrim.

14 *Madrid Movilidad SA* šo lūgumu noraidīja, nesniedzot pamatojumu.

15 Prasītājs pamata lietā cēla prasību *Juzgado de lo Social Nr. 23 de Madrid* [Madrides Sociālo lietu tiesā Nr. 23]. Šī tiesa vēlas noskaidrot, vai atbildētāja pamata lietā lēmumu izraisījusi nepareiza Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta interpretācija, neievērojot pašu apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma jēdzienu, kas izriet no Kopienu tiesībām.

16 Šādos apstākļos *Juzgado de lo Social Nr. 23 de Madrid* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka, ja atvaļinājuma laikposms, kas fiksēts uzņēmuma atvaļinājumu plānošanas grafikā, laika ziņā sakrīt ar īslaicīgu darba nespēju, ko izraisījis negadījums darbā, kas noticis pirms šī atvaļinājuma paredzētās sākuma dienas, skartajam darba ņēmējam, līdzko viņš atgriežas darbā, ir tiesības izmantot atvaļinājumu laikā, kas atšķiras no sākotnēji piešķirtā, neatkarīgi no tā, vai ir beidzies tam atbilstošais kalendārais gads?"

Par prejudiciālo jautājumu

17 Uzdodot jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj valsts tiesību normas vai koplīgumus, kuros paredzēts, ka darba ņēmējs, kas ir slimības atvaļinājumā sava ikgadējā atvaļinājuma laikā, kas fiksēts tā uzņēmuma atvaļinājumu plānošanas grafikā, kurā viņš nodarbināts, nav tiesīgs pēc atgriešanās darbā izmantot savu ikgadējo atvaļinājumu citā laikposmā, kas nav viņam sākotnēji noteiktais periods, attiecīgā gadījumā — ārpus atbilstošā bāzes perioda.

18 Vispirms jāatgādina, kā izriet no paša Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta — normas, no kuras šī direktīva neļauj atkāpties — formulējuma, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz vismaz četras nedēļas ilgu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Šīs tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu uzskatāmas par īpaši svarīgu Kopienas sociālo tiesību principu, kuru īstenot kompetentās valsts iestādes var vienīgi pašā Direktīvā 2003/88 skaidri noteiktās robežās (šajā sakarā jautājumā par Direktīvu 93/104 skat. 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā C-173/99 *BECTU*, *Recueil*, I-4881. lpp., 43. punkts; 2004. gada 18. marta spriedumu lietā C-342/01 *Merino Gómez*, *Recueil*, I-2605. lpp., 29. punkts, kā arī 2006. gada 16. marta spriedumu apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04, *Robinson-Steele* u.c., Krājums, I-2531. lpp., 48. punkts).

19 Šai sakarā Tiesa jau ir atzinusi, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts principā pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā paredzēta kārtība, kādā īstenojamas šajā direktīvā skaidri piešķirtās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, tostarp arī šo tiesību zaudēšana, beidzoties bāzes periodam, tomēr ar nosacījumu, ka darba ņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ir bijusi faktiska iespēja šīs tiesības izmantot. Līdz ar to tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu neizbeidzas, beidzoties valsts tiesībās noteiktajam bāzes periodam, ja darba ņēmējs visu vai daļu no bāzes perioda bija slimības atvaļinājumā un viņam nebija faktiskas iespējas šīs tiesības izmantot (skat. 2009. gada 20. janvāra spriedumu apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06 *Schultz-Hoff* u.c., Krājums, I-179. lpp., 43. un 55. punkts).

20 Darba ņēmējam parasti būtu jābūt tiesībām uz patiesu atpūtu, lai nodrošinātu efektīvu viņa drošības un veselības aizsardzību, jo tikai tad, ja darba attiecības ir izbeigtas, Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ļauj tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu aizstāt ar naudas kompensāciju (šajā sakarā jautājumā par Direktīvu 93/104 skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *BECTU*, 44. punkts, un lietā *Merino Gómez*, 30. punkts).

21 Turklāt tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķis neapšaubāmi ir ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku atelpai un brīvā laika nodarbēm. Šis mērķis šajā ziņā atšķiras no tiesību uz slimības atvaļinājumu mērķa. Tas darba ņēmējam tiek piešķirts, lai viņš varētu atgūties pēc slimības (skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 25. punkts).

22 No iepriekš izklāstītajiem apsvērumiem un it īpaši no šī tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķa izriet, ka darba ņēmējam, kas iepriekš noteikta ikgadējā atvaļinājuma laikā ir slimības atvaļinājumā, ir tiesības, izsakot lūgumu, lai patiešām varētu izmantot savu ikgadējo atvaļinājumu, to izmantot citā laikā, kas nesakrīt ar slimības atvaļinājuma periodu. Šī jaunā ikgadējā atvaļinājuma perioda, kas atbilst sākotnēji noteiktā ikgadējā atvaļinājuma un slimības atvaļinājuma pārklāšanās periodam, noteikšana ir pakārtota valsts tiesībās paredzētajiem noteikumiem un kārtībai, kas piemērojama, nosakot darba ņēmēju atvaļinājumus, ņemot vērā dažādas iesaistītās intereses, it īpaši ar uzņēmuma interesēm saistītus prioritārus apsvērumus.

23 Ja šīs intereses neļauj apmierināt darba ņēmēja lūgumu par jauna ikgadējā atvaļinājuma perioda noteikšanu, darba devējam ir pienākums darba ņēmējam piešķirt citu darba ņēmēja piedāvātu un šīm interesēm atbilstošu ikgadējā atvaļinājuma periodu, *a priori* neizslēdzot iespēju, ka šis periods var būt ārpus attiecīgajam ikgadējam atvaļinājumam noteiktā bāzes laikposma.

24 Kā izriet no Tiesas judikatūras — lai arī apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma pozitīvā ietekme uz darba ņēmēja drošību un veselību īstenojas pilnībā, ja tas tiek izmantots šim mērķim paredzētajā, proti, tekošajā gadā, šī atpūtas laikposma nozīme šai sakarā saglabājas, ja tas tiek izmantots vēlāk (skat. 2006. gada 6. aprīļa spriedumu lietā C-124/05 *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, Krājums, I-3423. lpp., 30. punkts, kā arī iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 30. punkts).

25 Līdz ar to, lai arī Direktīva 2003/88 pieļauj tādas valsts tiesību normas vai praksi, saskaņā ar kuru darba ņēmējs, kurš ir slimības atvaļinājumā, tā laikā var izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu (iepriekš minētais spriedums apvienotajās lietās *Schultz-Hoff* u.c., 31. punkts), no šī sprieduma 22. punkta izriet, ka, ja šis darba ņēmējs nevēlas ikgadējo atvaļinājumu izmantot šī slimības atvaļinājuma laikā, ikgadējais atvaļinājums tam piešķirams citā periodā.

26 Ievērojot visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu sniedzama šāda atbilde: Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj valsts tiesību normas vai koplīgumus, kuros paredzēts, ka darba ņēmējs, kas ir slimības atvaļinājumā sava ikgadējā atvaļinājuma laikā, kas fiksēts tā uzņēmuma atvaļinājumu plānošanas grafikā, kurā viņš nodarbināts, nav tiesīgs pēc atgriešanās darbā izmantot savu ikgadējo atvaļinājumu citā laikposmā, kas nav viņam sākotnēji noteiktais periods, attiecīgā gadījumā — ārpus atbilstošā bāzes laikposma.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

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 tas nepieļauj valsts tiesību normas vai koplīgumus, kuros paredzēts, ka darba ņēmējs, kurš ir slimības atvaļinājumā sava ikgadējā atvaļinājuma laikā, kas fiksēts tā uzņēmuma atvaļinājumu plānošanas grafikā, kurā viņš nodarbināts, nav tiesīgs pēc atgriešanās darbā izmantot savu ikgadējo atvaļinājumu citā laikposmā, kas nav viņam sākotnēji noteiktais periods, attiecīgā gadījumā — ārpus atbilstošā bāzes laikposma.

[Paraksti]