TIESAS SPRIEDUMS (sestā palāta)

2023. gada 27. aprīlī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2003/88/EK – 7. panta 1. punkts – Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts – Tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu – Šo tiesību zaudēšana – Pakāpeniskās priekšlaicīgās pensionēšanās shēma – Ikgadējā atvaļinājuma dienas, kas iegūtas atbilstoši šai shēmai veikta darba periodā, bet vēl nav izmantotas – Darbnespēja

Lietā C-192/22

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) iesniegusi ar 2021. gada 12. oktobra lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2022. gada 11. martā, tiesvedībā

FI

pret

Bayerische Motoren Werke AG,

TIESA (sestā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs P. Dž. Švīrebs [*P. G. Xuereb*], tiesneši A. Kumins [*A. Kumin*] un I. Ziemele (referente),

ģenerāladvokāts: P. Pikamēe [*P. Pikamäe*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

– FI vārdā – *A. Köhl*, *Rechtsanwältin*,

– *Bayerische Motoren Werke AG* vārdā – *A. Nowak*, *Rechtsanwalt*,

– Eiropas Komisijas vārdā – *B.-R. Killmann* un *D. Recchia*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – vācu.

ņemot vērā pēc ģenerāladvokāta 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 Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.) 7. pantu un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 31. panta 2. punktu.

2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp FI un *Bayerische Motoren Werke AG* par atlīdzību par atvaļinājumu, kurš, kā apgalvots, pienākas FI.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 4. un 5. apsvērumu:

"(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. [..]"

4 Šīs direktīvas 7. pantā "Gadskārtējais atvaļinājums" ir norādīts:

"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."

Vācijas tiesības

5 1963. gada 8. janvāra *Bundesurlaubsgesetz* (Federālais likums par atvaļinājumiem; *BGBl.* 1963, 2. lpp.), redakcijā, kas piemērojama pamatlietā, 7. pantā "Atvaļinājuma piešķiršanas brīdis, pārcelšana un atlīdzība" ir noteikts:

"(1) Nosakot atvaļinājuma izmantošanas laiku, jāņem vērā darba ņēmēja vēlmes, ja vien tas nav pretrunā sevišķi svarīgām uzņēmuma interesēm vai tādu citu darba ņēmēju vēlmēm, kuriem no sociālā aspekta dodama priekšroka. Atvaļinājums jāpiešķir, ja darba ņēmējs to pieprasa uzreiz pēc medicīniskās profilakses pasākumu vai rehabilitācijas beigām.

[..]

(3) Atvaļinājums jāpiešķir un jāizmanto attiecīgajā kalendārajā gadā. Atvaļinājuma pārcelšana uz nākamo kalendāro gadu pieļaujama tikai tādos gadījumos, ja to attaisno sevišķi svarīgi, ar uzņēmumu vai darba ņēmēju pašu saistīti iemesli. Pārcelšanas gadījumā atvaļinājums jāpiešķir un jāizmanto nākamā kalendārā gada pirmajos trijos mēnešos. Pēc darba ņēmēja lūguma atvaļinājuma, kas iegūts saskaņā ar 5. panta 1. punkta a) apakšpunktu, daļu tomēr pārceļ uz nākamo kalendāro gadu. [..]

(4) Ja darba tiesisko attiecību izbeigšanās dēļ atvaļinājumu vairs nevar pilnībā vai daļēji piešķirt, izmaksā atlīdzību."

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

6 FI no 1986. gada līdz 2019. gada 30. septembrim bija nodarbināts *Bayerische Motoren Werke*. Kopš 2019. gada 1. oktobra FI ir pensijā.

7 Saskaņā ar pakāpeniskās pensionēšanās shēmu FI un *Bayerische Motoren Werke* 2012. gada beigās vienojās mainīt savas darba tiesiskās attiecības uz nepilna darba laika darba nodarbinātības attiecībām atbilstoši pakāpeniskās pensionēšanās shēmai. Šādos apstākļos bija paredzēts, ka FI strādās no 2013. gada 1. februāra līdz 2016. gada 31. maijam un ka viņam tiks piemērots atbrīvojums no darba no 2016. gada 1. jūnija līdz 2019. gada 30. septembrim.

8 FI devās atvaļinājumā no 2016. gada 4. līdz 25. maijam, lai izmantotu atlikušo atvaļinājumu par 2016. gadu. Tomēr, tā kā viņš šajā laikposmā slimoja, viņš līdz 2016. gada maija beigām nevarēja izmantot divas dienas un divas trešdaļas no atvaļinājuma dienas.

9 2019. gadā FI vērsās *Arbeitsgericht* (Darba lietu tiesa, Vācija) ar prasību pret *Bayerische Motoren Werke*, lai saņemtu atlīdzību par neizmantotajām atvaļinājuma dienām, šajā ziņā norādot, ka viņš šīs atvaļinājuma dienas nevarēja izmantot slimības dēļ.

10 *Arbeitsgericht* (Darba lietu tiesa) noraidīja šo prasību, pamatojoties uz to, ka tiesības uz atvaļinājumu par 2016. gadu, kā norāda *Bayerische Motoren Werke*, beidzās 2017. gada 31. martā pusnaktī. Minētā tiesa uzskata – tam, ka *Bayerische Motoren Werke* nav brīdinājusi FI par nepieciešamību izmantot savu atvaļinājumu, nav nozīmes, jo tai neesot bijis iespējas to darīt, ņemot vērā atbrīvojumu no darba, kas viņam tika piešķirts no 2016. gada 1. jūnija līdz darba tiesisko attiecību beigām 2019. gada 30. septembrī.

11 FI par *Arbeitsgericht* (Darba lietu tiesa) spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību *Landesarbeitsgericht* (Federālās zemes Darba lietu tiesa, Vācija), kas tika noraidīta. Pēc tam viņš ar revīzijas sūdzību (*Revision*) vērsās iesniedzējtiesā *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija).

12 Minētajai tiesai ir šaubas, vai ir piemērojama valsts tiesību norma, šajā gadījumā Federālā likuma par atvaļinājumiem, redakcijā, kas piemērojama pamatlietā, 7. panta 3. punkts, kurā, pēc minētās tiesas ieskata, paredzēta viņa tiesību uz neizmantoto atvaļinājumu zaudēšana, beidzoties noteiktam termiņam, ja darba ņēmējam vairs nav iespēju izmantot savas atvaļinājuma dienas atbrīvojuma no darba dēļ. Iesniedzējtiesa it īpaši vēlas noskaidrot, kādā mērā darba devējs faktiski ir devis attiecīgajam darba ņēmējam iespēju izmantot savas tiesības uz atvaļinājumu.

13 Šādos apstākļos *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Direktīvas [2003/88] 7. pantam vai [Hartas] 31. panta 2. punktam ir pretrunā tāda valsts tiesību normas – kā [Federālā likuma par atvaļinājumiem] 7. panta 3. punkts – interpretācija, saskaņā ar kuru darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu [..], kas iegūtas, pastāvot nepilna darba laika darba attiecībām pakāpeniskās pensionēšanās dēļ, un vēl nav izmantotas, [atbrīvojuma no darba posmā] zūd atvaļinājuma atsauces gada beigās vai pēc tam?

2) Ja Tiesa uz šo jautājumu atbildētu noliedzoši: vai Direktīvas [2003/88] 7. pantam vai [Hartas] 31. panta 2. punktam ir pretrunā tāda valsts tiesiskā regulējuma – kā [Federālā likuma par atvaļinājumiem] 7. panta 3. punkts – interpretācija, saskaņā ar kuru iepriekš neizmantotās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu darba ņēmējam, kurš atvaļinājuma atsauces gada laikā, pastāvot nepilna darba laika darba attiecībām pakāpeniskās pensionēšanās dēļ, pāriet no darba posma uz atbrīvojuma posmu, zūd atsauces gada beigās vai pēc tam, ja darba devējs – pirms tam neizpildot savu pienākumu sadarboties tiesību uz atvaļinājumu īstenošanā – uz darba ņēmēja iesnieguma pamata ir piešķīris viņam visu ikgadējo atvaļinājumu par laikposmu tieši pirms atbrīvojuma posma sākuma, taču tiesību uz atvaļinājumu izmantošana – vismaz daļēji – nevarēja notikt, jo darba ņēmējs pēc atvaļinājuma piešķiršanas kļuva darbnespējīgs slimības dēļ?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

14 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2003/88 7. pantam vai Hartas 31. panta 2. punktam ir pretrunā tāda valsts tiesību norma, saskaņā ar kuru apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma dienas, kas iegūtas atbilstoši pakāpeniskās priekšlaicīgās pensionēšanās shēmai veikta darba periodā, bet nav izmantotas, var zust, ja tās nevar izmantot atbrīvojuma no darba laikposmā.

15 Pirmkārt, jāatgādina, kā izriet no paša Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta formulējuma, ka ikvienam darba ņēmējam pienākas vismaz četras nedēļas ilgs ikgadējs apmaksāts atvaļinājums (spriedums, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 24. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

16 Tiesa ir nospriedusi – katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu kā Savienības sociālo tiesību princips ir ne tikai īpaši svarīgas, bet tās ir arī tieši nostiprinātas Hartas 31. panta 2. punktā (spriedums, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 54. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

17 Tādējādi Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā ir atspoguļotas un konkretizētas Hartas 31. panta 2. punktā nostiprinātās pamattiesības uz apmaksātu ikgadējā atvaļinājuma laikposmu (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). Proti, pēdējā minētajā tiesību normā ir garantētas ikviena darba ņēmēja tiesības uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikposmu, savukārt ar pirmo minēto tiesību normu tiek noteikta šo tiesību īstenošanas kārtība, it īpaši minētā laikposma ilgums.

18 Otrkārt, jāatgādina, ka tiesības uz ikgadēju atvaļinājumu ir tikai viens no diviem tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu kā Savienības sociālo tiesību pamatprincipa aspektiem. Proti, ja darba tiesiskās attiecības ir izbeigušās un līdz ar to apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma faktiska izmantošana vairs nav iespējama, Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā ir paredzēts, ka darba ņēmējam ir tiesības uz finansiālu atlīdzību, lai šīs neiespējamības dēļ netiktu izslēgta jebkāda, pat finansiāla veida, šo darba ņēmēja tiesību izmantošana (spriedums, 2021. gada 25. novembris, *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, 29. un 30. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

19 Šīs pamattiesības tādējādi ietver arī tiesības uz samaksu, kā arī – kā no šīm tiesībām uz ikgadēju "apmaksātu" atvaļinājumu neatdalāmas tiesības – tiesības uz finansiālu atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu, kas, darba tiesiskajām attiecībām izbeidzoties, nav izmantotas (spriedums, 2021. gada 25. novembris, *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).

20 Šajā ziņā jāatgādina, ka Harta, kā izriet no tās 51. panta 1. punkta, dalībvalstīm ir jāievēro, īstenojot Savienības tiesību aktus (spriedums, 2022. gada 13. janvāris, *Koch Personaldienstleistungen*, C-514/20, EU:C:2022:19, 26. punkts).

21 Tā kā pamatlietā aplūkojamais valsts tiesiskais regulējums ir šāda Direktīvas 2003/88 7. panta īstenošana, tad minētais 7. pants, lai noteiktu, vai šī tiesību norma nepieļauj šādu tiesisko regulējumu, ir jāinterpretē Hartas 31. panta 2. punkta gaismā.

22 Šajā ziņā jāatgādina, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā nav paredzēts neviens cits nosacījums tiesību uz finansiālu atlīdzību izmantošanai kā tikai nosacījums, pirmkārt, par darba tiesisko attiecību izbeigšanos un, otrkārt, to, ka darba ņēmējs nav izmantojis visu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, uz kuru viņam bija tiesības šo attiecību izbeigšanās brīdī (spriedums, 2021. gada 25. novembris, *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, 31. punkts un tajā minētā judikatūra).

23 Treškārt, jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo Tiesas judikatūru Hartas 31. panta 2. punktā noteiktās pamattiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu var tikt ierobežotas, tikai ievērojot stingrus nosacījumus, kas paredzēti tās 52. panta 1. punktā, un it īpaši minēto tiesību būtisko saturu (spriedums, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 33. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

24 Tādējādi jebkura atkāpe no Savienības darba laika organizēšanas sistēmas, kas ieviesta ar Direktīvu 2003/88, ir jāinterpretē tādējādi, ka tās piemērošanas joma ir ierobežota tiktāl, cik ir absolūti nepieciešams, lai aizstāvētu intereses, kuras šī atkāpe ļauj aizsargāt (spriedums, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 74. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

25 Šajā kontekstā it īpaši no 2011. gada 22. novembra sprieduma *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, 38. un 39. punkts) izriet, ka jebkurš dalībvalsts tiesībās paredzēts pārcelšanas laikposms papildus tam, ka tajā ir jāņem vērā īpašie apstākļi, kādos atrodas darbnespējīgs darba ņēmējs, ir vērsts arī uz to, lai aizsargātu darba devēju no riska, ka darba ņēmējs var summēt pārāk daudzus laikposmus, kuros viņš nav strādājis, kā arī no grūtībām, ko šādi laikposmi varētu radīt darba laika organizēšanai.

26 No judikatūras izriet, ka prombūtne veselības apsvērumu dēļ principā nav paredzama un nav atkarīga no darba ņēmēja gribas (spriedums, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 30. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

27 Tikai ilgstošas prombūtnes gadījumā veselības apsvērumu dēļ darba devējam ir jāuztraucas, ka darba ņēmējs summēs ilglaicīgas prombūtnes laikposmus, kas tam varētu radīt grūtības attiecībā uz darba organizēšanu.

28 Šajā ziņā jāatgādina, ka īpašajos apstākļos, kādos atrodas darba ņēmējs, kurš ir darbnespējīgs vairākus secīgus atskaites laikposmus, Tiesa ir nolēmusi, ka, ņemot vērā ne tikai darba ņēmēja aizsardzību, kas ir Direktīvas 2003/88 mērķis, bet arī tāda darba devēja aizsardzību, kurš saskaras ar pārāk lielu darba ņēmēja prombūtnes laikposmu summēšanās risku un grūtībām, kādas no tā varētu rasties darba organizēšanai, šīs direktīvas 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam nav pretrunā tādas valsts tiesību normas, ar ko tiek ierobežota darba ņēmēja, kam vairākus secīgus atskaites laikposmus ir bijusi darbnespēja, tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu summēšana, nosakot 15 mēnešu pārcelšanas periodu, kuram beidzoties zūd tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu (spriedums, 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 55. punkts un tajā minētā judikatūra).

29 Tomēr tādi apstākļi kā pamatlietā nevar pamatot atkāpi no Direktīvas 2003/88 7. pantā noteiktā principa, ka iegūtās tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu nevar izbeigties, beidzoties atsauces laikposmam un/vai valsts tiesībās noteiktajam pārcelšanas laikposmam, ja darba ņēmējs nav varējis izmantot savu atvaļinājumu.

30 Šajā ziņā, pirmkārt, jānorāda, ka šajā gadījumā runa nav par ilgstošu prombūtni veselības apsvērumu dēļ vai šādu prombūtni, kas aptver vairākus secīgus atsauces laikposmus, bet par ļoti ierobežotu divu dienu un divu trešdaļu no vienas dienas laikposmu, kurā FI nevarēja izmantot atvaļinājumu.

31 Otrkārt, iespēja izmantot iegūto atvaļinājumu izriet nevis no darba ņēmēja ilgstošas prombūtnes slimības dēļ, kā tas bija lietā, kurā tika pasludināts 2011. gada 22. novembra spriedums *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761), bet gan no tā, ka darba devējs darba ņēmēju ir atbrīvojis no darba.

32 Treškārt, lai gan darba ņēmēja prombūtni veselības apsvērumu dēļ, protams, darba devējs nevar paredzēt, tas, ka šāda prombūtne attiecīgā gadījumā var liegt darba ņēmējam izsmelt savas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, ja runa ir par nepilna darba laika darba attiecībām pakāpeniskās pensionēšanās shēmā, parasti ir paredzams. Darba devējs var izslēgt vai samazināt šādu risku, vienojoties ar darba ņēmēju, ka viņš savu atvaļinājumu izmanto laikus.

33 Ceturtkārt, kā atgādināts šī sprieduma 18. punktā un kā izriet no Tiesas pastāvīgās judikatūras, tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu ir tikai viens no diviem tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu kā Savienības sociālo tiesību pamatprincipa aspektiem, otrs aspekts ir finansiālā atlīdzība, kas pienākas darba ņēmējam, ja viņš nevar izmantot savu atvaļinājumu, jo ir beigušās darba tiesiskās attiecības. Ja darba ņēmējam, kurš tādā situācijā kā pamatlietā aplūkotā nevar izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, pirms viņa darba tiesiskās attiecības ir beigušās neparedzētu apstākļu, piemēram, slimības, dēļ, liegtu arī jebkādas tiesības uz šādu finansiālu atlīdzību, tiktu atņemta jēga pašām Direktīvas 2003/88 7. pantā – kopsakarā ar Hartas 31. panta 2. punktu – paredzētajām tiesībām.

34 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. pants kopsakarā ar Hartas 31. panta 2. punktu ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā paredzēts, ka tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kuras darba ņēmējs ir ieguvis, strādājot savā darbā atbilstoši pakāpeniskās pensionēšanās shēmai, zūd atvaļinājuma atsauces gada beigās vai pēc tam, ja darba ņēmējs nevar izmantot šo atvaļinājumu pirms atbrīvojuma no darba perioda slimības dēļ, pat ja tā nav ilgstoša prombūtne.

Par otro jautājumu

35 Otrais jautājums ir uzdots gadījumam, ja uz pirmo jautājumu tiktu sniegta noraidoša atbilde. Tādējādi, ņemot vērā uz pirmo jautājumu sniegto atbildi, uz otro jautājumu nav jāatbild.

Par tiesāšanās izdevumiem

36 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (sestā palāta) nospriež:

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. pants kopsakarā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktu ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kurā paredzēts, ka tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kuras darba ņēmējs ir ieguvis, strādājot savā darbā atbilstoši pakāpeniskās pensionēšanās shēmai, zūd atvaļinājuma atsauces gada beigās vai pēc tam, ja darba ņēmējs nevar izmantot šo atvaļinājumu pirms atbrīvojuma no darba perioda slimības dēļ, pat ja tā nav ilgstoša prombūtne.

[Paraksti]