ĢENERĀLADVOKĀTES VERICAS TRSTENJAKAS [*VERICA TRSTENJAK*] SECINĀJUMI,

sniegti 2008. gada 24. janvārī [1]

Satura rādītājs

I — Ievads . . . . . I - 211

II — Atbilstošās tiesību normas . . . . . I - 212

A — Kopienu tiesības . . . . . I - 212

B — Valsts tiesiskais regulējums . . . . . I - 212

III — Fakti, pamata prāva un prejudiciālie jautājumi . . . . . I - 216

IV — Tiesvedība Tiesā . . . . . I - 218

V — Galvenie lietas dalībnieku argumenti . . . . . I - 218

A — Par pirmo jautājumu . . . . . I - 218

B — Par otro jautājumu . . . . . I - 221

VI — Juridiskais pamatojums . . . . . I - 223

A — Par pirmo jautājumu . . . . . I - 223

1) Ievada apsvērumi . . . . . I - 223

2) Tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu kā sociālās pamattiesības . . . I - 224

3) Tiesības uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu Kopienu tiesībās I - 228

a) Kopienu kompetence standartu piemērošanas jomas noteikšanā . . . . I - 228

b) Kopienu tiesībās garantētais aizsardzības līmenis . . . . . I - 230

1 — Oriģinālvaloda — vācu.

c) SDO konvencijā Nr. 132 garantētais aizsardzības līmenis . . . . . I - 231

4) Darba tiesībās paredzētais ietekmēšanas aizliegums kā šķērslis tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu īstenošanai. . . . . I - 232

a) Ietekmēšanas aizliegums atbilstoši SDO Konvencijai Nr. 132 . . . . . I - 233

b) No judikatūras izrietošo principu attiecināmība . . . . . I - 233

c) Nesaderība ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta jēgu un mērķi . . . I - 235

5) Secinājumi . . . . . I - 236

B — Par otro jautājumu . . . . . I - 237

VII — Secinājumi . . . . . I - 239

I — Ievads

1. *House of Lords* [Lordu palāta] (Apvienotā Karaliste) ar 2006. gada 13. decembra rīkojumu atbilstoši EKL 234. pantam uzdod Tiesai divus prejudiciālus jautājumus par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem [2] (turpmāk tekstā — "Direktīva 2003/88") 7. panta 1. un 2. punktu.

2. Prejudiciālie jautājumi uzdoti strīda ietvaros starp Lielbritānijas Nodokļu un muitas pārvaldes *HM Revenue and Customs* bijušajiem vai vēl joprojām nodarbinātiem darba ņēmējiem (prasītāji) un šo pašu iestādi (atbildētāja), kurā augstākajai apelācijas tiesai civillietās Apvienotajā Karalistē ir jālemj par prasītāju tiesību pret atbildētāju uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu vai neizmantota atvaļinājuma atlīdzības pastāvēšanu.

3. Šie jautājumi būtībā ir par to, vai darba ņēmējam, kurš nav darbā slimības dēļ, slimības atvaļinājuma laikā ir tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu un kādā mērā darba ņēmējs, kurš visa strīdīgā gada, par kuru pienākas atvaļinājums, vai tā daļas laikā slimības dēļ nestrādāja, vajadzības gadījumā, beidzoties darba tiesiskajām attiecībām, var pieprasīt finansiālu atlīdzību.

2 — OV L 299, 9. lpp.

II — Atbilstošās tiesību normas

A — *Kopienu tiesības*

4. Ar Direktīvu 2003/88 2004. gada 2. augustā tika aizstāta 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem [3]. Tāpat kā iepriekšējai direktīvai tās mērķis ir noteikt zināmus drošības un veselības minimālos noteikumus darba laika organizēšanā. Tās pārņemtais 7. pants, kas nav grozīts, skan šādi:

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

5. Direktīvas 2003/88 17. pantā paredzēts, ka dalībvalstis var atkāpties no dažām normām. 7. pants nav tā norma, no kuras Direktīvā 2003/88 atļauts atkāpties.

B — *Valsts tiesiskais regulējums*

6. Apvienotajā Karalistē Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts un daļēji arī 7. panta 2. punkts ir transponēti *Working Time Regulations* 1998 (*SI* 1998/1833) 13. un 16. pantā

3 — OV L 307, 18. lpp.

(Noteikumi par darba laiku; turpmāk tekstā — "*WTR*"). Ar grozījumiem, kas izdarīti ar *Working Time (Amendment) Regulations* 2001 (*SI* 2001/3256) (2001. gada Noteikumi par darba laiku (Grozījumi)), ciktāl tie attiecas uz šo lietu, tajos ir paredzēts:

"13. pants

1) Saskaņā ar 5. punktu darba ņēmējam katrā atvaļinājuma gadā ir tiesības uz četras nedēļas ilgu ikgadējo atvaļinājumu.

[..]

5) Gadījumā, ja datums, kad darba ņēmējs sāk strādāt, ir pēc datuma, ar kuru (saskaņā ar attiecīgo darba līgumu) sākas viņa pirmais atvaļinājuma gads, atvaļinājums, uz kuru viņam ir tiesības šajā atvaļinājuma gadā, ir daļa no 1. apakšpunktā paredzētā laikposma, kas ir vienāda ar to šī atvaļinājuma gada daļu, kas atlikusi datumā, kad sākas viņa darba attiecības.

[..]

9) Atvaļinājumu, uz ko darba ņēmējam ir tiesības saskaņā ar šo pantu, var sadalīt ar nosacījumu, ka:

a) atvaļinājums jāizmanto tā atvaļinājuma gada laikā, par kuru tas ir piešķirts, un

b) atvaļinājumu nedrīkst aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumu, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas.

[..]

16. pants

1) Darba ņēmējam ir tiesības par jebkuru ikgadējā atvaļinājuma laikposmu, uz kuru viņam ir tiesības saskaņā ar 13. pantu, attiecībā uz katru atvaļinājuma nedēļu saņemt samaksu, kas atbilst algai par vienu nedēļu."

7. "Nedēļas darba samaksas" aprēķināšana ir paredzēta tiesību aktos. Šī samaksa aptuveni

atbilst normāliem darba ņēmēja nedēļas ienākumiem.

8. Lai īstenotu savas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu saskaņā ar *WTR* 13. pantu, darba ņēmējam ir iepriekš jābrīdina darba devējs saskaņā ar *WTR* 15. pantu. Ciktāl tas attiecas uz šo lietu, 15. pantā noteikts:

"1) Darba ņēmējs var doties atvaļinājumā, uz kuru tam ir tiesības saskaņā ar 13. pantu, tajās dienās, kuras viņš izvēlas, brīdinot iepriekš savu darba devēju saskaņā ar 3. punktu; darba ņēmējam ir saistoša jebkāda darba devēja prasība saskaņā ar 2. punktu.

2) Darba ņēmēja darba devējs var saskaņā ar 3. punktā paredzēto paziņojumu pieprasīt darba ņēmējam atvaļinājumā, uz ko tam ir tiesības saskaņā ar 13. pantu, noteiktās dienās:

a) doties, vai

b) nedoties.

3) Paziņojums saskaņā ar 1. vai 2. punktu:

a) var attiekties uz visu vai daļu no atvaļinājuma, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības atvaļinājuma gadā;

b) tajā ir konkrēti jānorāda dienas, kurās var vai (atbilstošā gadījumā) nevar doties atvaļinājumā, un, ja atvaļinājumam attiecīgajā dienā ir jābūt tikai daļu no dienas, tā ilgumu, un

c) jāiesniedz darba devējam vai, atbilstošā gadījumā, darba ņēmējam pirms attiecīgā datuma.

4) Attiecīgais datums 3. punkta nozīmē ir datums:

a) paziņojuma gadījumā saskaņā ar 1. punktu vai 2. punkta a) apakšpunktu — divtik daudz dienas iepriekš, sākot skaitīt no pirmās paziņojumā minētās dienas, kā to dienu vai dienas daļu skaits, uz kurām attiecas paziņojums; un

b) paziņojuma gadījumā saskaņā ar 2. punkta b) apakšpunktu — tik daudz dienas iepriekš, sākot skaitīt no pirmās paziņojumā attiecīgi norādītās dienas, kā to dienu vai dienas daļu skaits, uz kurām attiecas paziņojums."

9. *WTR* 14. pants attiecas uz situāciju, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas. Ciktāl tas attiecas uz šo lietu, tajā noteikts:

"1) Šis noteikums ir piemērojams, ja:

a) darba ņēmēja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas viņa atvaļinājuma gada laikā, un

b) datumā, kad faktiski tiek izbeigtas [darba tiesiskās attiecības] (izbeigšanas diena), tā atvaļinājuma daļa, kuru [darba ņēmējs] ir izmantojis no [kopējā] atvaļinājuma, uz kuru tam ir tiesības atvaļinājuma gadā saskaņā ar 13. pantu, atšķiras no tā atvaļinājuma gada, kas ir beidzies, daļas.

2) Gadījumā, kad darba ņēmēja izmantotā atvaļinājuma daļa ir mazāka nekā tā atvaļinājuma gada, kas jau ir beidzies, daļa, viņa darba devējam ir tam jāizmaksā finansiāla atlīdzība par atvaļinājumu saskaņā ar 3. punktu.

3) Summa, kas maksājama saskaņā ar 2. punktu, ir:

a) tāda summa, kāda tā ir paredzēta šo noteikumu nozīmē, attiecīgajā darba līgumā, vai

b) summa, kas vienāda ar apmēru, kāds būtu jāmaksā darba ņēmējam saskaņā ar 16. pantu, ievērojot atvaļinājuma laikposmu, kas noteikts saskaņā ar formulu:

(A x B) — C,

kurā

A ir atvaļinājuma laikposms, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības saskaņā ar 13. pantu;

B ir darba ņēmēja atvaļinājuma gada daļa, kas beidzas pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas datuma, un

C ir atvaļinājuma laikposms, kuru darba ņēmējs ir izmantojis laika posmā starp atvaļinājuma gada sākumu un darba tiesisko attiecību izbeigšanas datumu."

III — Fakti, pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

10. Visi prasītāji pamata prāvā strādāja pie atbildētājas. Darba ņēmējus var iedalīt divās kategorijās [4].

11. Pirmā kategorija attiecas uz Hana [*Khan*] kundzi. Slimības dēļ uz nenoteiktu laiku viņa nebija darbā vairākus mēnešus un saņēma slimības pabalstu. 2003. gada 10. oktobrī, šī slimības atvaļinājuma laikā, viņa paziņoja darba devējam, ka no 2003. gada 17. novembra līdz 11. decembrim vēlas izmantot 20 dienu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Darba devējs šo lūgumu noraidīja. Hana cēla prasību *Employment Tribunal* [Darba tiesā] un, pamatojoties uz *WTR* 13. pantu, apgalvoja, ka viņai ir tiesības izmantot ikgadējo atvaļinājumu un ka šī ikgadējā atvaļinājuma laikā saskaņā ar *WTR* 16. pantu viņas alga ir jāsaglabā. *Employment Tribunal* apmierināja viņas prasību un uzdeva darba devējam izmaksāt viņai summu GBP 595,32 apmērā.

12. Otrā kategorija attiecas uz Einsvorta [*Ainsworth*] kungu, Kilikas [*Kilic*] kundzi un Tveita [*Thwaites*] kungu. Viņus visus darba devējs atlaida no darba. Viņi visi atradās ilgtermiņa slimības atvaļinājumā, un katrs no viņiem atradās slimības atvaļinājumā tajā atvaļinājuma gadā, kurā notika viņu atlaišana. Neviens no viņiem nebija devies ikgadējā atvaļinājumā šajā gadā. Viņi cēla prasību *Employment Tribunal*, prasot maksājumus saskaņā ar *WTR* 14. pantu, kurš attiecas uz darba ņēmēja statusu darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā. Visās lietās *Employment Tribunal* viņu prasības apmierināja un aprēķināja kompensācijas maksājumus, kas viņiem pienākas, saskaņā ar *WTR* 14. panta 3. punktā paredzēto formulu. Atbilstoši Einsvorts saņēma GBP 16,14, Kilika — GBP 454,74 un Tveits — GBP 967,14.

13. Atbildētāja pārsūdzēja šos nolēmumus *Employment Appeals Tribunal* [Apelāciju

4 — Izņemot Strindžeri [*Stringer*], visi pamata prāvas prasītāji šajā lietā ir pārstāvēti. Lai gan viņa nav pārstāvēta arī apelācijas stadijā *House of Lords*, viņas vārds turpmāk valsts tiesas procesā tiks izmantots lietas nosaukumā.

Darba tiesā], kas apelācijas sūdzības noraidīja, tomēr atļāva pārsūdzēt *Court of Appeal*.

14. *Court of Appeal* [Apelācijas tiesa], izskatot lietas kopā, apmierināja darba devēja apelācijas sūdzības katrā no lietām. Tā [cita starpā] nosprieda šādi:

— Hanas gadījumā *Court of Appeal* piekrita darba devēja apgalvojumam, ka darba ņēmējs laikposmā, kurā viņš nav darbā slimības dēļ un viņam tātad nav pienākums strādāt, nevar izmantot ikgadējo atvaļinājumu 13. panta izpratnē;

— Einsvorta, Kilikas un Tveita gadījumā *Court of Appeal* pieņēma darba devēja argumentu, ka, aprēķinot kompensāciju, kas saskaņā ar 14. pantu ir izmaksājama sakarā ar līguma izbeigšanos darba ņēmējam, kuram, neierodoties darbā slimības dēļ, nav tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu saskaņā ar 13. pantu, viņam vai viņai nav tiesību arī uz kompensāciju saskaņā ar 14. pantu.

15. Pēc tam darba ņēmēji iesniedza apelācijas sūdzības *House of Lords*. Pēc lietas dalībnieku uzklausīšanas *House of Lords* uzskata, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. un 2. punkta interpretācija ir strīdīga. Tā uzskata, ka šajā tiesvedībā norādītie jautājumi pārklājas ar lietā C-350/06 (*Schultz-Hoff*) norādītajiem jautājumiem, tomēr kaut kādā ziņā no tiem arī atšķiras. Tāpēc pastāv iespēja, ka Tiesas atbildes lietā C-350/06 (*Schultz-Hoff*) nav izšķirošas šīs apelācijas sakarā tiesvedībā norādītajiem jautājumiem. Šādos apstākļos, lai varētu izskatīt apelācijas sūdzības, *House of Lords* nolēma uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

"1) Vai Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 1. punkts nozīmē, ka darba ņēmējs, kurš atrodas slimības atvaļinājumā uz nenoteiktu laiku, var: a) norādīt laikposmu nākotnē par apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu un b) abos gadījumos doties ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā laikposmā, kas citādā gadījumā būtu slimības atvaļinājums?

2) Gadījumā, ja dalībvalsts īsteno savu diskrecionāro varu, aizstājot minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu ar finansiālu atlīdzību, izbeidzot darba tiesiskās attiecības saskaņā ar Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 2. punktu, pastāvot apstākļiem, kad darba ņēmējs nav bijis darbā slimības atvaļinājuma dēļ visu vai daļu no tā atvaļinājuma gada, kurā tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, vai

7. panta 2. punktā ir paredzētas jebkādas prasības vai kritēriji attiecībā uz to, vai ir izmaksājama finansiālā atlīdzība un kā tā ir jāaprēķina?"

IV — Tiesvedība Tiesā

16. Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu Tiesas kancelejā ir reģistrēts 2006. gada 20. decembrī.

17. Rakstveida apsvērumus prasītāji pamata prāvā, Apvienotās Karalistes, Slovēnijas Republikas, Beļģijas Karalistes, Itālijas Republikas, Polijas Republikas un Čehijas Republikas valdības, kā arī Komisija ir iesnieguši Kopienu Tiesas Statūtu 23. pantā minētajā termiņā.

18. 2007. gada 20. novembra tiesas sēdē savu prasījumu paušanai mutvārdos piedalījās pamata prāvas prasītāju, Apvienotās Karalistes un Nīderlandes Karalistes valdības, kā arī Komisijas pārstāvji.

V — Galvenie lietas dalībnieku argumenti

A — *Par pirmo jautājumu*

19. Prasītāji uzskata, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kā ir paredzēts Direktīvas 2003/88 7. pantā, ir sociālās pamattiesības, no kurām nevar atkāpties. Direktīvas 2003/88 mērķis uzlabot darba ņēmēja dzīves un darba apstākļus, tuvinot valsts tiesību aktus darba laika jomā, nebūtu ievērots, ja darba ņēmējam būtu liegtas tiesības zināmu periodu izmantot kā atvaļinājumu. No Tiesas judikatūras var secināt, ka Kopienu tiesībās garantētās tiesības uz atvaļinājumu nedrīkst ietekmēt citas Kopienu tiesībās garantētās tiesības uz atvaļinājumu, kurām ir cits mērķis. Visbeidzot šo tiesību faktiska izmantošana apgrūtina Direktīvas 2003/88 7. panta tādu interpretāciju, ka neierašanās [darbā] slimības dēļ sekas ir zaudētas vai sašaurinātas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu.

20. *Beļģijas karalistes, Čehijas Republikas, Slovēnijas Republikas* un *Apvienotās Karalistes* valdības ieņem citu nostāju.

21. Kā uzskata *Beļģijas valdība*, uz pirmo jautājumu, ievērojot Direktīvas mērķus, jāatbild noraidoši. Direktīvas mērķis, proti, darba apstākļu uzlabošana, lai aizsargātu darba

ņēmēja veselību un drošību, izriet arī no direktīvas un tās priekšteces Direktīvas 93/104 preambulas apsvērumiem, no direktīvas priekšlikuma pamatojumiem, no direktīvas 1. panta 1. punkta un no tās juridiskā pamata — EKL 137. panta. Minētais mērķis ir apstiprināts judikatūrā. Apstiprinoša atbilde uz pirmo jautājumu būtu pretrunā ar šo mērķi, jo iespēja izmantot ikgadējo atvaļinājumu prombūtnes laikā slimības dēļ neveicina darba apstākļu uzlabošanos. Mērķis tiek saprātīgi sasniegts tikai tad, ja atvaļinājumu izmanto faktiskas darba veikšanas vai darba pienākumu izpildes laikā. Turklāt uz šiem jautājumiem attiecas valsts judikatūra un prakse.

22. Arī *Čehijas valdība* uzskata, ka uz pirmo jautājumu jāsniedz noliedzoša atbilde. Tā norāda, ka, ja direktīvā nav skaidri minētas darba ņēmēja tiesības savas slimības dēļ izmantot atvaļinājumu, atbilde uz pirmo jautājumu tāpēc ir atkarīga no Kopienu likumdevēja nolūkiem. Galvenā problēma ir, vai darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu visās dalībvalstīs ir jārespektē absolūti un neatkarīgi no pastāvošā tiesiskā regulējuma. Atbilde ir noliedzoša. Tiesības uz atvaļinājumu tiek garantētās tikai konkrētas dalībvalsts tiesību aktu ietvaros, jo direktīvas vispārīgais mērķis var tikt sasniegts dažādos veidos. Šajā lietā izvirzītie jautājumi skar nevis pašu tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu pastāvēšanu, bet gan tikai tā piešķiršanas kārtību, kuru reglamentē vienīgi valsts tiesību akti.

23. Kā uzskata *Slovēnijas valdība*, jautājums ir jāapskata ikgadējā atvaļinājuma mērķa kontekstā, kurš ir darba ņēmēja veselības īslaicīga un ilgstoša saglabāšana. Direktīvas mērķis izriet no tās preambulas apsvērumiem un arī no Tiesas judikatūras, saskaņā ar kuru tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu ir sociālo tiesību princips, kam ir īpaša nozīme, no kura var atkāpties tikai direktīvā paredzēto izņēmumu gadījumos. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu darba ņēmējs, kurš uz nenoteiktu laiku slimības dēļ nebija darbā, šo ilgstošo prombūtni nedrīkst definēt kā ikgadējo atvaļinājumu un arī savu ikgadējo atvaļinājumu viņš nedrīkst izmantot savas prombūtnes laikā, kas saistīta ar slimību, jo ikgadējais atvaļinājums un prombūtne slimības dēļ ir jānorobežo savstarpēji pēc to mērķa.

24. *Lielbritānijas valdība* uzskata, ka Direktīvas 2003/88 7. panta jēga un mērķis, paredzot garantiju uz atvaļinājumu, ir aizsargāt to personu veselību, kuras faktiski strādā. Darba ņēmējiem, kuri faktiski nestrādā, atvaļinājums neko nelīdzētu, tāpēc būtu jārodas jautājumam "atvaļinājums no kā?".

25. Jautājumā par ikgadējo atvaļinājumu slimības laikā patiesībā ir runa par darba algas saglabāšanas jautājumu, kura ikgadējā atvaļinājuma gadījumā ir augstāka nekā darba algas saglabāšana slimības gadījumā. Šis finansiālais aspekts kontekstā ar direktīvas mērķi aizsargāt darba ņēmēja veselību ir nesvarīgs. Atvaļinājuma pabalsta izmaksa darba ņēmējam, kurš nestrādā slimības dēļ, ir nepamatota priekšrocība darba ņēmējam vai nepamatota izmaksu palielināšana darba devējam. Turklāt pienākumam maksāt tādu kompensāciju varētu arī būt tāds nevēlams efekts, ka darba devējs ilgstošas slimības gadījumā darba līgumus drīzāk uzteiktu, lai izvairītos no šī riska saistībā ar izmaksām.

26. *Itālijas Republikas* un *Polijas Republikas* valdības, kā arī *Komisija* pauž mazliet detalizētāku nostāju.

27. *Itālijas valdība* apgalvo, ka Direktīvas 2003/88 7. pants jāsaprot tādējādi, ka uz nenoteiktu laiku slimības dēļ nestrādājošam darba ņēmējam ir tiesības arī par attiecīgo gadu izmantot ikgadējo atvaļinājumu, jo ar Kopienu tiesībās noteiktiem principiem nav savienojams fakts, ka tiesības uz atvaļinājumu zūd, lai gan darba ņēmēja prombūtne veselības iemeslu dēļ ir pamatota. Itālijas valdība norāda uz Tiesas judikatūru, saskaņā ar kuru dažādu Kopienu tiesībās garantēto atvaļinājuma periodu pārklāšanās gadījumā atvaļinājuma pārcelšana uz nākamo kalendāro gadu attiecīgā gada beigās ir nenovēršama. Tomēr atšķirīgais mērķis, kāds ir ikgadējam atvaļinājumam un slimības atvaļinājumam, neizslēdz, ka darba ņēmējs ikgadējo atvaļinājumu izmanto sava slimības atvaļinājuma laikā.

28. *Polijas valdība* uzskata, ka pirmais prejudiciālais jautājums ir jāpārbauda Direktīvas 2003/88 mērķu un principu kontekstā. Tādējādi darba ņēmēja atbrīvošanai no darba pienākumiem slimības dēļ mērķis ir citādāks nekā ikgadējam atvaļinājumam. Pirmajā gadījumā ir runa par atbrīvošanu no darba pienākumiem, lai darba ņēmējs atgūtu savas darbspējas atveseļošanās ceļā. Otrajā gadījumā atbrīvojums no darba pienākumiem darba ņēmējam tiek piešķirts, lai viņš fiziski atpūstos un varētu turpināt savu ierasto profesionālo darbību. Polijas valdība no tā secina, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējs, kurš atrodas slimības atvaļinājumā, nevar prasīt ikgadējo atvaļinājumu šajā pašā laikposmā.

29. Kā uzskata *Komisija*, interpretējot direktīvu, jāņem vērā tās mērķis uzlabot darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus. Atbilstoši Komisijas viedoklim apstiprinoša atbilde uz pirmo prejudiciālo jautājumu slēpj sevī zināmus riskus darba ņēmēja tiesībām. Ievērojot to, ka saglabātā alga slimības gadījumā ir

zemāka nekā darba ņēmēja vidējā izpeļņa, nevar izslēgt, ka slimais darba ņēmējs finansiālu iemeslu dēļ varētu pieprasīt apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.

30. Turklāt Komisija uzskata, ka nav loģiski pieļaut, lai darba ņēmējs ikgadējo atvaļinājumu izmanto termiņā, kurā viņš atpūšas vispirms no slimības vai nelaimes gadījuma. Turklāt tā uzskata, ka atpūtas funkcija, kāda piemīt ikgadējam atvaļinājumam, tiek izpildīta tikai tad, ja atvaļinājuma laikposmi seko viens pēc otra, jo pretējā gadījumā pastāv risks, ka darba ņēmējs, piemēram, darba devēja spiediena dēļ, aizstāj slimības atvaļinājumu ar ikgadējo atvaļinājumu.

31. *Nīderlandes valdība* savos mutvārdu apsvērumos apšauba Direktīvas 2003/88 principiālo piemērojamību gadījumos, kad darba ņēmēji nestrādā slimības dēļ, pamatojot, ka tas nav normu regulējuma priekšmets. Direktīvas 2003/88 piemērošanas joma ietver tikai aktīvos darba ņēmējus, tāpēc uz šo gadījumu attiecas vienīgi valsts tiesību akti. Dalībvalstu tiesisko regulējumu daudzveidība tomēr neļauj izdarīt vispārīgus secinājumus par slimu darba ņēmēju tiesībām.

B — *Par otro jautājumu*

32. *Prasītāji* uzskata, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā paredzētās tiesības uz atvaļinājumu nedrīkst tikt sašaurinātas, ja darba ņēmējs daļēji vai visa gada garumā, kurā turklāt ir izbeigtas līgumattiecības, nav strādājis slimības dēļ.

33. Viņi tālredzīgi apgalvo, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā tiesību uz atvaļinājuma atlīdzību izpilde nav saistīta ar kādu īpašu nosacījumu.

34. *Beļģijas valdība* uzskata, ka tāpat kā pirmajā jautājumā, arī atbilde uz otro jautājumu izriet no direktīvas jēgas un mērķa uzlabot darba apstākļus darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzībai, kurš pēc darba tiesisko attiecību beigām vairs nav apdraudēts. Tāpēc Beļģijas valdība ierosina atbildēt uz otro jautājumu noliedzoši tādējādi, ka finansiālas atlīdzības [piešķiršanas] apstākļi un kārtība ietilpst nevis direktīvas piemērošanas jomā, bet gan uz to attiecas valsts tiesiskais regulējums un prakse.

35. Arī *Čehijas valdība* pamatojas uz direktīvas mērķi, lai pierādītu savu noraidošo atbildi uz otro jautājumu. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 2. pantu "darba laiks" ir definēts kā laiks, kurā darba ņēmējs faktiski strādā darba devēja labā, un atpūtas laiks ir laiks, kas nav darba laiks. Fakts, ka par prombūtnes laiku slimības dēļ, piemēram, netiktu piešķirti arī ikdienas pārtraukumi [darba laikā], pierāda, ka katra atpūtas laika piešķiršana ir atkarīga no tā, ka darba ņēmējs strādā vai atrodas darba devēja rīcībā. Tāpēc neierašanās darbā slimības dēļ tiesības uz atvaļinājumu par šiem periodiem un līdz ar to arī atbilstošas tiesības uz atlīdzību nerodas. Tātad direktīvā, pat ja tajā nav aizliegts attiecīgs valsts tiesiskais regulējums, nav paredzēti nosacījumi iespējamām tiesībām uz atlīdzību par slimības dēļ neizmantotu atvaļinājumu.

36. Tāpat *Slovēnijas valdība* atbalsta noraidošu atbildi uz otro jautājumu. Tā norāda uz savu argumentāciju pirmajā jautājumā un piebilst, ka direktīva negarantē darba ņēmēja tiesības uz sava atvaļinājuma finansiālu atlīdzināšanu. Dalībvalstis gan varētu tādu paredzēt, un Slovēnijas un Lielbritānijas valsts tiesisko regulējumu salīdzinājums rāda, ka dalībvalstis šajā jomā ir pieņēmušas atšķirīgus tiesiskos regulējumus. Tomēr, ja dalībvalsts tādu atlīdzību paredz, tad tās aprēķināšana ir veicama vienīgi saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

37. Otrā jautājuma kontekstā *Lielbritānijas valdība* norāda uz to, ka atbilstoši tās viedoklim, noliedzoša atbilde nepārprotami izriet no pirmā jautājuma: tā kā neierašanās gadījumā darbā slimības dēļ kopējā atskaites perioda laikā tiesību uz atvaļinājumu nav, loģiski, ka šajā gadījumā nav arī tiesību uz atlīdzību. Turklāt saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu dalībvalstis par neizmantotu atvaļinājumu līguma izbeigšanas gadījumā var paredzēt atlīdzību, tomēr tas nav viņu pienākums. Tāpēc reglamentēt iespējamās atlīdzības [piešķiršanas] kārtību kompetentas ir vienīgi dalībvalstis.

38. Kā uzskata *Itālijas valdība*, atbilde uz otro jautājumu izriet jau no tās argumentācijas pirmajā jautājumā. Tādējādi darba ņēmējam vienmēr pienākas tiesības uz neizmantota atvaļinājuma atlīdzību kā atlīdzību par apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kuru viņš slimības dēļ attiecīgā gada laikā līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdim nav varējis izmantot. Atvaļinājuma atlīdzības apmēra aprēķināšanā ir jāņem vērā mēnešu skaits, kuros darba ņēmējs ir strādājis tieši pēc atvaļinājuma periodiem. Turklāt darba kavējumu periodi slimības dēļ ir jāpielīdzina darba periodiem.

39. *Polijas valdība* norāda, ka tiesības uz atvaļinājuma atlīdzību aizstāj tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu. Pēdējās darba līguma izbeigšanas brīdī pārvēršas tiesībās uz atlī-

dzību par neizmantoto atvaļinājumu. Tāpēc Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējam ir tiesības uz atlīdzību par periodu, par kuru viņš ir ieguvis tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.

40. *Komisija* uzskata, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā ir paredzēta finansiāla atlīdzība par ikgadējā atvaļinājuma zaudēšanu, kuru darba ņēmējs nav varējis izmantot līdz līguma izbeigšanas brīdim. Prombūtnes periodi tādu iemeslu dēļ, par kuriem darba ņēmējs nav atbildīgs, kā slimība vai nelaimes gadījums ir jāieskaita darba laikā un līdz ar to jāņem vērā, aprēķinot atlīdzību par apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu. Turklāt direktīvā nav ietverts pilnvarojums dalībvalstīm šīs darba ņēmēja tiesības ierobežot vai atņemt. Tāpēc Komisija iesaka atzīt darba ņēmēja tiesības uz neizmantota atvaļinājuma atlīdzību, lai gan darba kavējums ir bijis slimības dēļ.

41. Attiecībā uz prasības par atvaļinājuma atlīdzības summu katrā konkrētā gadījumā Komisija uzskata, ka, ja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir faktiski radušās, tā ir jānosaka pēc tās pašas likmes, pēc kādas nosaka darba devējam nodrošināto atalgojumu.

VI — Juridiskais pamatojums

A — *Par pirmo jautājumu*

1) Ievada apsvērumi

42. Uzdodot pirmo prejudiciālo jautājumu, *House of Lords* izvirza Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta interpretācijas problēmu, kas skar šajā noteikumā garantēto darba ņēmēju tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu normatīvo piemērojamību. Konkrētāk, tas skar jautājumu, vai slimības dēļ darbnespējīgiem darba ņēmējiem atbilstoši Kopienu tiesībām principā ir tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu un vai viņi vajadzības gadījumā šīs tiesības uz atvaļinājumu var realizēt laikā, kad atrodas slimības atvaļinājumā.

43. Uzdotais jautājums ietver divus dažādus tiesību uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu aspektus, kuri, manuprāt, ir skaidri jānošķir. No vienas puses, runa ir par pašu tiesību pastāvēšanu, no otras puses, par to praktiskās īstenošanas nosacījumiem. Pārskatāmības labad ir ieteicams abus aspektus apskatīt vienu pēc otra.

44. Tiesai šajā lietā tiek lūgts pozitīvs apstiprinājums tam, vai Kopienu tiesībās darba ņēmējiem ir paredzētas konkrētas tiesības.

Tomēr rodas arī loģisks jautājums, kuras Direktīvas 2003/88 prasības ir jānosaka valsts tiesību aktos, lai varētu īstenot ikviena darba ņēmēja tiesības. Tāpēc papildu juridiskais pamatojums ir vērsts tomēr arī uz Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā ietvertās frāzes "saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse" interpretāciju.

vienmēr ir jāņem vērā Direktīvas 2003/88 mērķi.

2) Tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu kā sociālās pamattiesības

46. Lai iesniedzējtiesai varētu attiecīgi atbildēt, manuprāt, ir jāvirzās tālāk un jāapskata tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu tiklab to sekundāro tiesību izpausmē Kopienu tiesību sistēmas ietvaros, kā arī plašākā sociālo pamattiesību kontekstā.

45. Attiecībā uz likumdošanas pilnvaru sadali starp Kopienu un tās dalībvalstīm, garantējot tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, vispirms ir jānorāda, ka ar Direktīvas 2003/88 pieņemšanu Kopienu likumdevējs izmantojis tiesisko instrumentu, kas atbilstoši EKL 249. panta 3. punktam atstāj valstu iestādēm noteiktu rīcības brīvību attiecībā uz transponēšanas līdzekļa un veida izvēli, tai pašā laikā tām nosakot robežas tiktāl, ciktāl direktīva attiecībā uz sasniedzamo mērķi ir saistoša katrai dalībvalstij [5]. Tādējādi valstu tiesību sistēmas tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu transponēšanas jomā iegūst lielas, kaut arī ne neierobežotas rīcības iespējas [6]. Tāpēc, izpildot 7. pantā paredzēto normatīvo transponēšanas uzdevumu, dalībvalstīm

47. Attiecībā uz Direktīvas 2003/88 mērķi, kurš izriet gan no EKL 137. panta, kas ir šīs direktīvas juridiskais pamats, gan no direktīvas pirmā, ceturtā, septītā un astotā apsvēruma, kā arī no 1. panta 1. punkta teksta, noteikts, ka ar direktīvu ir jāparedz minimālās prasības, lai uzlabotu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus, tuvinot valsts tiesību normas par darba laika ilgumu [7]. Tiesību aktu saskaņošana darba laika organizācijas jomā Kopienu līmenī ir vērsta uz to, lai garantētu

5 — Skat. 1976. gada 8. aprīļa pamata spriedumu lietā 48/75 *Royer* (*Recueil*, 497. lpp., 69 un 73. punkts), atbilstoši kuram "dalībvalstīm, ievērojot EKL 249. pantā noteikto brīvības ierobežojumu, ir pienākums izvēlēties vispiemērotāko veidu un līdzekļus, lai nodrošinātu direktīvu efektīvu funkcionēšanu, ievērojot to izvirzītos mērķus."

6 — Skat. Stärker, L., *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie*, Vīne, 2006, 81. lpp.

7 — 2001. gada 26. jūnija spriedums lietā C-173/99 *BECTU* (*Recueil*, I-4881. lpp., 37. punkts), 2003. gada 9. septembra spriedums lietā C-151/02 *Jaeger* (*Recueil*, I-8389. lpp., 45. un 47. punkts), 2004. gada 5. oktobra spriedums apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 *Pfeiffer* u.c. (Krājums, I-8835. lpp., 91. punkts) un 2005. gada 1. decembra spriedums lietā C-14/04 *Dellas* u.c.(Krājums, I-10253. lpp., 40. punkts).

labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, nodrošinot viņiem minimālo diennakts, iknedēļas un gada atpūtu, kā arī atbilstošus pārtraukumus un paredzot maksimālo nedēļas darba laika ilgumu [8].

48. Interpretējot Direktīvas 2003/88 7. pantu, tomēr ir jāņem vērā, ka tiesības uz minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu vispirms nav tikušas noteiktas direktīvā par darba laikiem, bet patiesībā neatkarīgi no piešķiramā atvaļinājuma ilguma jau sen bijušas pieskaitāmas pie starptautiskajās tiesībās atzītām sociālām pamattiesībām. Starptautiskajā līmenī šīs pamattiesības atrodamas, piemēram, Vispārējās Cilvēktiesību deklarācijas 24. pantā [9] atgādinot, ka katram ir piešķirtas "tiesības uz atpūtu un brīvo laiku, ieskaitot tiesības uz saprātīgu darbadienas ierobežojumu un uz apmaksātu periodisku atvaļinājumu". Tāpat tās ir atzītas Eiropas Padomes Sociālās hartas 2. panta 3. punktā [10], kā arī Starptautiskā Pakta par pilsoņu un politiskajām tiesībām un Pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 7. panta d) punktā [11] kā katra cilvēka tiesību uz taisnīgiem un objektīviem darba apstākļiem izpausme.

49. Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) ietvaros, kas ir Apvienoto Nāciju specializētā aģentūra, tiesības uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu līdz šim ir bijušas divu daudzpusējo konvenciju priekšmets, turklāt Konvencija Nr. 132 [12], kura stājās spēkā 1973. gada 30. jūnijā, ir grozīta sākotnējā Konvencija Nr. 52 [13]. Tās ietver obligātas prasības konvencijas dalībvalstīm attiecībā uz šo sociālo pamattiesību īstenošanu savās tiesību sistēmās.

50. Šie dažādie starptautiskie akti tomēr atšķiras gan pēc sava normatīvā satura, kā arī

8 — 2000. gada 3. oktobra spriedums lietā C-303/98 *Simap* (*Recueil*, I-7963. lpp., 49. punkts), 2001. gada 26. jūnija spriedums lietā *BECTU* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 38. punkts), 2003. gada 9. septembra spriedums lietā *Jaeger* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 46. punkts), 2004. gada 12. oktobra spriedums lietā C-313/02 *Wippel* (Krājums, I-9483. lpp., 47. punkts) un lietā *Dellas* u.c. (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 41. punkts).

9 — Vispārējā Cilvēktiesību deklarācija, kuru Apvienoto Nāciju Ģenerālā asambleja pasludinājusi 1948. gada 10. decembrī ar rezolūciju 217 A (III).

10 — Eiropas Sociālā harta, līgumu Eiropas Padomes dalībvalstis atvērušas parakstīšanai Turīnā 1961. gada 18. oktobrī, un tas ir stājies spēkā 1965. gada 26. februārī. Hartas 2. panta 3. punktā ir paredzēts, ka līgumslēdzējām pusēm, lai garantētu tiesību uz godīgiem darba apstākļiem efektīvu izmantošanu, ir pienākums nodrošināt apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu vismaz divu nedēļu garumā.

11 — Starptautisko paktu par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām Apvienoto Nāciju Ģenerālā Asambleja vienbalsīgi pieņēma 1966. gada 19. decembrī. Tā 7. panta d) punktā ir noteikts, ka "šā pakta dalībvalstis atzīst ikviena tiesības uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem, kas sekmē it īpaši atpūtu, brīvo laiku un darba laika saprātīgu ierobežošanu, periodisku apmaksātu atvaļinājumu, kā arī atlīdzību par svētku dienās veiktu darbu".

12 — Konvencija Nr. 132 par apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu (1970. gada pārstrādāta versija), kas pieņemta Starptautiskās Darba organizācijas Vispārējā konferencē 1970. gada 24. jūnijā un spēkā stājusies 1973. gada 30. jūnijā.

13 — Konvencija Nr. 52 par apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas pieņemta Starptautiskās Darba organizācijas Vispārējā konferencē 1936. gada 24. jūnijā un spēkā stājusies 1939. gada 22. septembrī. Šī konvencija ir pārstrādāta konvencijā Nr. 132, turklāt vēl ir pat atvērta ratifikācijai.

pēc savas normatīvās piemērojamības, tāpēc dažos gadījumos tie ir starptautiskiem līgumi, citos turpretim vienīgi svinīgi paziņojumi bez juridiski saistoša spēka [14]. Arī piemērojamība personām ir atveidota tik atšķirīgi, ka attiecīgo personu loks nekādā ziņā nav identisks. Turklāt parakstītājām dalībvalstīm kā šī akta adresātēm parasti ir piešķirta plašāka transponēšanas rīcības brīvība, kā dēļ attiecīgie indivīdi nevar tieši atsaukties uz šīm tiesībām. Tomēr ir zīmīgi, ka tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu visos šajos starptautiskajos aktos nepārprotami ir pieskaitāmas pie darba ņēmēja pamattiesībām.

51. Daudz svarīgāks manā skatījumā ir fakts, ka, šīs tiesības iekļaujot Eiropas Savienības Pamattiesību hartā [15], tām tādējādi viskvalificētāk un neapstrīdamāk tiek piešķirts pamattiesību raksturs [16]. Hartas 31. panta 2. punktā noteikts, ka "katram darbiniekam ir tiesības uz maksimālā darba ilguma ierobežošanu, uz ikdienas un iknedēļas atpūtu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu". No rašanās vēstures viedokļa šis noteikums ir ietekmējies no Eiropas Padomes Sociālās hartas 2. panta 3. punkta, kā arī no Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 8. panta [17], turklāt Direktīva 93/104 kā pašreizējās Direktīvas 2003/88 priekštece, kā izriet no Eiropas Konvencijas sekretariāta paskaidrojumiem, ir noteicošā [18].

52. Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktā tādējādi tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir paredzētas kā cilvēktiesības, kas piešķirtas ikvienam [19]. Eiropas Savienības Pamattiesību hartai, tāpat kā arī dažiem iepriekš minētiem starptautiskiem juridiskiem instrumentiem nav piešķirta autentiska normatīvā piemērojamība, tādējādi tajā

14 — Zuleeg, M., "Der Schutz sozialer Rechte in der Rechtsordnung der Europäischen Gemeinschaft", *Europäische Grundrechte-Zeitschrift* 1992, 15/16. burtnīca, 331. lpp., norāda, ka tādi akti bez juridiski saistoša spēka kā Kopienas Harta par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām pirmām kārtām domāti kā ceļvedis. Labākajā gadījumā tie iegūst juridisku piemērojamību, ja tiesas tos izmanto interpretācijai vai tiesību tālākveidošanai. Balze, W., "Überblick zum sozialen Arbeitsschutz in der EU", *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, 1998. gada 38. papildizdevums, 4. punkts, pareizi atzīmē, ka, kaut gan Kopienas Hartai par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām pat kā svinīgai deklarācijai nav saistoša juridiska spēka, tā tomēr bija būtisks iemesls 1989. gada beigās pieņemtajai Komisijas rīcības programmai par 1989. gada 28. novembra Kopienas hartas īstenošanu. Rīcības programmā bija paredzēti kopumā 23 konkrēti direktīvu priekšlikumi, cita starpā darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības jomā, kuri galvenokārt tika īstenoti līdz 1993. gadam. No iepriekš minētā izriet, ka arī svinīgas deklarācijas kā iedvesmas avots likumdevēja rīcībai visbeidzot tomēr var iegūt nozīmi, īstenojot tajos pasludinātās sociālās pamattiesības.

15 — Eiropas Savienības pamattiesību harta, pasludināta 2000. gada 7. decembrī Nicā (OV C 364, 1. lpp.).

16 — Pie tāda paša secinājuma nonāk ģenerāladvokāts Ticano [*Tizzano*] savos 2001. gada 8. februāra secinājumos lietā C-13/99 *BECTU* (*Recueil*, I-4881. lpp., 26. punkts).

17 — Kopienas hartu par darba ņēmēju sociālajām tiesībām 1989. gada 9. decembrī Strasbūrā pieņēma Eiropas Kopienas dalībvalstu un to valdību vadītāji. No Kopienas hartas 8. punkta izriet, ka "katram darba ņēmējam Eiropas Kopienā ir tiesības uz nedēļas atpūtas laiku un gadskārtēju apmaksātu atvaļinājumu, kura ilgums pakāpeniski jāsaskaņo atbilstīgi attiecīgo valstu praksei". Eichenhofer, E., *Handbuch des EU-Wirtschaftsrechts* (izdevis Dauses, M. A.), Minhene, 2004, 1. sējums, D. III., 38., 39. punkts, šajā kontekstā par tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nepārprotami runā kā par vienu no "sociālajām pamattiesībām", kuras ietvertas Kopienas hartā.

18 — Skat. turklāt Rengeling, H.-W., *Grundrechte in der Europäischen Union*, Ķelne, 2004, 1016. punkts, 812. lpp.

19 — Riedel, E., *Charta der Grundrechte der Europäischen Union* (izdevis Jürgen Meyer), 2. izdevums, Bādenbādene, 2006, 31. pants, 20. punkts, uzskata, ka Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkta nozīme vispirms pamatojama ar to, ka maksimālā darba laika ierobežojuma, ikdienas atpūtas laika, katru nedēļu piešķiramā atpūtas laika principi pat darba tiesisko attiecību gadījumā, kur ir maiņu darba laiks vai mainīgi darba laiki, kā arī apmaksāts atvaļinājums kā cilvēktiesību jomā ikvienam piešķirtās tiesības neapstrīdami ir jāparedz kā sociālais minimums.

pirmām kārtām ir jāsaskata politiska deklarācija. Tomēr es uzskatu, ka nebūtu pareizi pilnībā noliegt Hartas nozīmi Kopienu tiesību interpretācijā [20]. Neraugoties uz nākotnē vēl noskaidrojamo jautājumu par Hartas galīgo juridisko statusu Eiropas Savienības tiesību sistēmā, tajā jau šobrīd ir precizētas kopīgās, Eiropas galvenās vērtības [21].

53. Turklāt tā būtiskā daļā atspoguļo arī kopīgās dalībvalstu konstitucionālās tradīcijas. Ciktāl es varu apzināt, no šī secinājuma par tiesībām uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu katrā ziņā izriet, ka Hartas 31. panta 2. punkta modelis ir daudzu valstu konstitūcijās [22]. Tādējādi strīdā par pamattiesību būtību un piemērojamību, kā šajā gadījumā, noteikti ir iespējams pamatoties uz

20 — Šo viedokli esmu aizstāvējusi savos 2007. gada 3. maija secinājumos lietā C-62/06 *Zefeser* (54. punkts un 43. zemsvītras piezīme) kontekstā ar Pamattiesību hartas 47. pantā garantētajām tiesībām uz taisnīgu tiesu. Pirms tam ģenerāladvokāts Ticano savos secinājumos lietā *BECTU* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 28. punkts), kā arī ģenerāladvokāts Ležē [*Léger*] savos 2001. gada 10. jūlija secinājumos lietā C-353/99 P Padome/*Hautala* (*Recueil*, I-9565. lpp., 73.–86. punkts). Arī Tiesa aizvien vairāk atsaucas uz Pamattiesību hartas noteikumiem. Skat. arī 2006. gada 27. jūnija spriedumu lietā C-540/03 Parlaments/Padome (Krājums, I-5769. lpp., 38. punkts), atsaucoties uz direktīvas, kas ir šīs lietas strīda priekšmets, apsvērumos paredzēto norādi uz Hartu, kā arī 2007. gada 13. marta spriedumu lietā C-432/05 *Unibet* (Krājums I-2271. lpp., 37. punkts) un 2007. gada 3. maija spriedumu lietā C-303/05 *Advocaten voor de Wereld* (Krājums, I-3633. lpp., 46. punkts).

21 — Šajā sakarā skat. Poiares Maduro, M., "The double constitutional life of the Charter of Fundamental Rights", *Unión Europea y derechos fundamentales en perspectiva constitucional*, Madride, 2004, 306. lpp.; Schmitz, T., "Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union als Konkretisierung der gemeinsamen europäischen Werte", *Die Europäische Union als Wertegemeinschaft*, Berlīne, 2005, 85. lpp., kā arī Beyer, U./Oehme, C./Karmrodt, F., *Der Einfluss der Europäischen Grundrechtecharta auf die Verfahrensgarantien im Unionsrecht, Beiträge zum Transnationalen Wirtschaftsrecht*, 34. burtnīca, 2004. gada novembris, 14. lpp., García Perrote Escartín, I., "Sobre el derecho de vacaciones", *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, 4. sējums (2004), 3586. lpp., izsaka pieņēmumu, ka tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, kā tas ir noteikts Spānijas Konstitūcijas 40. panta 2. punktā, ir visu starptautisko tiesību aktu izpausme pamattiesību aizsardzībai. Viņš uzskata, ka šie tiesību akti kopumā ir veicinājuši universālas vai pat specifiskas eiropeiskas apziņas par sociālo pamattiesību eksistenci rašanos.

22 — Atbilstoši Kopienu tiesībām pirmām kārtām dalībvalstu pienākums ir reglamentēt darba apstākļu jomu. Daudzu konstitūciju tekstos ir garantijas attiecībā uz darba apstākļiem, kas ietver darba ņēmēju tiesības uz atpūtu. Tā saskaņā ar *Luksemburgas* Konstitūcijas 11. panta 5. punktu un *Spānijas* Konstitūcijas 40. panta 2. punktu valstij ir jārada labi darba apstākļi un jāgarantē vai jānodrošina darbinieku atpūta (skat. González Ortega, S., "El disfrute efectivo de la vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de libertad personal, de seguridad en el trabajo y de igualdad", *Revista española de derecho europeo*, Nr. 11 [2004], 423. un turpmākās lpp.). Daudz detalizētāks, Hartas 31. panta formulējumam drīzāk atbilstošs tiesiskais regulējums atrodams *Itālijas* Konstitūcijas 36. pantā, kurā cita starpā paredzētas tiesības uz iknedēļas atpūtas dienu un apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. *Portugāles* Konstitūcija, šķiet, ir bijusi viens no Hartas noteikumu paraugiem, jo tās 59. panta 1. punkta d) apakšpunktā noteiktas tiesības uz atpūtu un brīvdienām, darba dienas ilguma maksimālo robežu, iknedēļas atpūtas laiku, kā arī regulāru, apmaksātu atvaļinājumu (skat. Vieira De Andrade, J. C., "La protection des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique du Portugal", *La protection des droits sociaux fondamentaux dans les États membres de l'Union européenne — Étude de droit comparé*, Atēnas/Brisele/Bādenbādene, 2000, 677. lpp.). Lielākajā daļā veco Eiropas Savienības dalibvalstu tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir balstītas uz vienkāršo likumu noteikumiem, kuros atspoguļotas attiecīgo direktīvu atvasinātās prasības, ciktāl tas attiecas uz Kopienu tiesību piemērošanas jomām. Turpretim jaunajās dalībvalstīs, izņemot *Kipru*, sastopama pietiekami detalizēta šo tiesību kodificēšana. Tas, piemēram, attiecas uz *Slovākijas* Konstitūcijas 36. panta f) punktu, *Polijas* Konstitūcijas 66. panta 2. punktu, *Ungārijas* Konstitūcijas 70/B. panta 4. punktu, *Latvijas* Konstitūcijas 107. pantu, kā arī *Lietuvas* Konstitūcijas 49. panta 1. punktu, kuri garantē apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu. Darba apstākļi vispārīgi ir minēti *Slovēnijas* Konstitūcijā (66. pants), *Čehijas Republikas* Konstitūcijā (28. pants), kā arī *Igaunijas* Konstitūcijā (29. panta 4. punkts) (skat. Riedel, E., iepriekš minēts 19. zemsvītras piezīmē, 31. pants, 3., 4. punkts).

Hartas 31. panta 2. punkta loģiku, interpretējot Direktīvas 2003/88 7. pantu [23].

3) Tiesības uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu Kopienu tiesībās

a) Kopienu kompetence standartu piemērošanas jomas noteikšanā

54. Tiesa ir atzinusi tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu piemērojamību un konstatējusi, ka "katra darbinieka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata par Kopienu sociālo tiesību principu, kam ir īpaša nozīme, no kura nevar atkāpties un, kuru ieviešot, valsts kompetentajām iestādēm ir jārīkojas tikai ar Direktīvu 93/104 noteikto ierobežojumu ietvaros" [24]. Noteikumi Direktīvas 2003/88 7. pantā ir veidoti kā priekšraksts, kas paredz, ka darba ņēmējam ir jābūt tiesībām uz faktisku atpūtu, rūpējoties par viņa drošības un veselības efektīvu aizsardzību [25].

55. Saskaņā ar judikatūru dalībvalstīm, īstenojot minētās tiesības, ir galvenais uzdevums, jo tām, izpildot Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto transponēšanas uzdevumu, ir pienākums noteikt nepieciešamos, detalizēti izstrādātos valsts tiesību noteikumus [26]. Tas ietver nosacījumu noteikšanu tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu īstenošanai un ieviešanai, turklāt dalībvalstīm ir piešķirta rīcības brīvība paredzēt konkrētus apstākļus, kādos darba ņēmējs šīs tiesības, kuras viņam ir piešķirtas par nostrādāto laikposmu kopumu, var izmantot [27].

56. Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā ietvertā norāde uz valsts tiesību aktiem it īpaši domāta ar mērķi atļaut dalībvalstīm noteikt atbilstošās tiesību normas, kas reglamentē

23 — Kā uzskata Smismans, S., "The Open Method of Coordination and Fundamental Social Rights", *Social Rights in Europe* (izdevis Gráinne de Búrca un Bruno de Witte), Oksforda, 2005, 229. lpp., tiesvedībā Tiesā jautājums automātiski tiek saistīts ar attiecībām, kādas pastāv starp Direktīvas 2003/88 7. pantu un pamattiesībām, galvenokārt Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktu. Saskaņā ar Krebber, S., *Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag* (izdevis Christian Calliess/Matthias Ruffert), 1. izdevums, Neivīda, 1999, EKL 136. pants, 35. punkts, 1365. lpp., Eiropas Sociālā harta un Kopienu harta sniedz svarīgu interpretējošu piemērojamību darba tiesību jēdzienu nozīmei Kopienas līmenī. Stärker, L., *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie*, Vīne, 2006, 81. lpp., acīmredzot piedēvē Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktam pat normatīvu raksturu, norādot, ka šajā normā ir paredzēta apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma noteikšana. Kā uzskata Benedetti, G., "La rilevanza giuridica della Carta Europea innanzi alla Corte di Giustizia: il problema delle ferie annuali retribuite", *Carta Europea e diritti dei privati*, 2000, 128., 129. lpp., strīdā par tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piemērojamību nevar ignorēt Pamattiesību hartu, lai gan tai nav saistoša juridiskā spēka, jo šie apgalvojumi ietver to, ko atspoguļo kopīgās dalībvalstu konstitucionālās tradīcijas. Tāpēc, interpretējot Kopienu tiesības, tai ir atsauces elementa vai interpretācijas elementa funkcija.

24 — 2006. gada 6. aprīļa spriedums lietā C-124/05 *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (Krājums, I-3423. lpp., 28. punkts), spriedums lietā *Dellas* u.c. (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 49. punkts), 2004. gada 18. marta spriedums lietā C-342/01 *Merino Gómez* (*Recueil*, I-2605. lpp., 29. punkts), *BECTU* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 43. punkts).

25 — Spriedums lietā *BECTU* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 44. punkts).

26 — 2006. gada 16. marta spriedums apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04 *Robinson-Steele* (Krājums, I-2531. lpp., 57. punkts).

27 — Spriedums lietā *BECTU* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 53. punkts).

atvaļinājuma izmantošanas organizatoriskos un procesuālos aspektus, kā, piemēram, atvaļinājuma laikposmu plānošanu, darba ņēmēja iespējamo pienākumu iepriekš paziņot darba devējam, kad viņš vēlas izmantot savu atvaļinājumu, prasību par iepriekš nostrādātu minimālo darba periodu, pirms atvaļinājums var tikt izmantots, kritērijus proporcionālai ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības aprēķināšanai, ja darba tiesiskās attiecības ilgst mazāk nekā vienu gadu, utt. [28]. Tomēr runa visu laiku ir par tiesību aktiem, kuros paredzēti nosacījumi tiesību uz atvaļinājumu izmantošanai un piešķiršanai, kas Direktīvā 2003/88 ir atļauti.

57. Kā esmu norādījusi savos secinājumos lietā C-350/06 (*Schultz-Hoff*) [29], kas arī tiek izskatīta, ir skaidri jānošķir šī īstenošanas kārtība no tiem valstu tiesiskajiem regulējumiem, kas attiecas uz pašu tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu pastāvēšanu, piemēram, kuros ir paredzēti tiesību uz atvaļinājuma rašanās vai izbeigšanās nosacījumi. Citādi, kā, piemēram, tādai īstenošanas kārtībai minētais darba ņēmēja pienākums paziņot vēlamo termiņu ikgadējā atvaļinājuma izmantošanai, kurš izpilda tikai koordinēšanas funkciju atvaļinājumu plānošanā uzņēmumā, šajā lietā strīdīgais jautājums par to, vai darba ņēmējam, kurš ir darbnespējīgs slimības dēļ, principā ir tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, attiecas uz šādu pamattiesību pastāvēšanu.

28 — Tāda ir Komisijas argumentācija lietā *BECTU*, kuru ģenerāladvokāts Ticano ir minējis savos secinājumos šajā lietā (iepriekš minēta 16. zemsvītras piezīmē, 34. punkts).

29 — Skat. manu secinājumu lietā C-350/06 *Schultz-Hoff* 45.–49. punktu.

58. Turklāt runa nav vairs par lēmumu par apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma īstenošanas kārtību [30], t.i., šo tiesību aktu konkrētu īstenošanu, bet gan par Kopienu tiesību normas, proti, Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta, piemērošanas jomas definēšanu.

59. Interpretējot minēto normu tādējādi, ka darba ņēmējam no paša sākuma nav tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu, varētu nonākt pie secinājuma, ka noteiktiem darba ņēmējiem, ņemot vērā piemērojamības personām ierobežojumu, nebūs šādu tiesību [31].

60. Tiesību aktu saskaņošanas sakarā šajā darba ņēmēju aizsardzības sociālo tiesību jomā, kuru saskaņā ar EKL 137. panta 2. punkta b) apakšpunktu var panākt ar Direktīvas 2003/88 tiesisko bāzi, kompetence noteikt šo tiesību piemērojamību tomēr ir

30 — Spriedumā lietā *BECTU* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 61. punkts) Tiesa secināja, ka Direktīva 93/104 neliedz dalībvalstīm "precīzi noteikt tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu īstenošanas veidu, tādējādi, ka tās, piemēram, reglamentē, kā darba ņēmējs var izmantot atvaļinājumu, kurš viņam pienākas par pirmajām viņa nodarbinātības nedēļām".

31 — Tieši tas dalībvalstīm tomēr nav atļauts (skat. spriedumu lietā *BECTU*, iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 52. punkts). Tādēļ dalībvalstīm ir aizliegts visiem darba ņēmējiem piešķirtās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu vienpusēji ierobežot, izvirzot šīm tiesībām nosacījumu un tādējādi, ka uz noteiktiem darba ņēmējiem šīs tiesības neattiecas.

paredzēta Kopienai [32]. Ja tas būtu dalībvalstu kompetencē, būtu praktiski neiespējami Kopienas mērogā garantēt līdzvērtīgu aizsardzības līmeni un vienlaicīgi sasniegt tiesību aktu saskaņošanas mērķi. Šī iemesla dēļ Vācijas valdības arguments par to, ka tiesību uz atvaļinājumu dzēšana ir uzskatāma par atvaļinājuma izmantošanas kārtību un uz to ir jāattiecina dalībvalstu tiesības izstrādāt noteikumus, ir jānoraida.

pārkāpt. Kā Tiesa ir atzīmējusi spriedumā lietā Apvienotā Karaliste/Padome [33] par jēdzienu "minimālie noteikumi" agrākā juridiskā pamata EK līguma 118.a panta nozīmē, šis noteikums neierobežo Kopienas rīcību attiecībā uz prasību kopuma minimumu, proti, uz zemāko dalībvalstī sasniegto aizsardzības līmeni. Gluži otrādi — šis jēdziens ir jāsaprot tā, ka dalībvalstis var pārsniegt attiecīgo Kopienu tiesībās paredzēto augsto drošības līmeni.

b) Kopienu tiesībās garantētais aizsardzības līmenis

61. Uzskatu, ka tālāk ir svarīgi atgādināt, ka dalībvalstu brīvību valsts īstenošanas pasākumu noteikšanā ierobežo tas, ka EKL 137. panta 2. punkta b) apakšpunkta mērķis, nosakot minimālos noteikumus, ir nodrošināt noteiktu Kopienu tiesībās paredzētu aizsardzības līmeni, kuru dalībvalstis nedrīkst

62. Minēto interpretāciju apstiprina EKL 136. panta teksts, kurš kā sociālās politikas mērķi paredz "dzīves un darba apstākļu uzlabošanu". Šis mērķis nepārprotami ir jāsasniedz ar pielāgošanu "attīstības ceļā" [34]. Lai sasniegtu šo primārajās tiesībās noteikto mērķi, ar Direktīvas 2003/88 15. pantu dalībvalstīm ir piešķirtas tiesības piemērot vai sekmēt labvēlīgākus pasākumus darba ņēmēju drošībai un veselības aizsardzībai. Attiecībā uz darba ņēmēju aizsardzības līmeni Direktīvas 2003/88 23. pantā atbilstoši ir norādīts, ka, neskarot dalībvalstu tiesības

32 — EKL 137. pants nodaļā par sociālo politiku ir nozīmīgākais pamats pilnvarojumam pieņemt direktīvas. Tas pieprasa noteiktu tiesību aktu saskaņošanas mērķi, kas izriet no 2. punkta sasaistes ar 1. punktu. Saskaņā ar to ir jānotiek tiesību aku saskaņošanai, lai veicinātu Kopienas darbības atbalstošo un papildu funkciju 1. punkta a)–i) apakšpunktā minētajās jomās. Pie tām atbilstoši 1. punkta a) apakšpunktam pieder darba ņēmēja veselības un drošības aizsardzība. Visbeidzot pamats bija EK līguma 118. pants, kurš tāpat norāda uz primāri sociāli politisku orientāciju un tādējādi no citiem noteikumiem par kompetenci EK līguma 100.a pantā (EKL 94. pants) atšķiras ar orientāciju uz iekšējo tirgu (skat. Krebber, Š., iepriekš minēts 23. zemsvītras piezīmē, un EKL 137. pants, 18. punkts, 133. lpp.)

33 — 1996. gada 12. novembra spriedums lietā C-84/94 Apvienotā Karaliste/Padome (*Recueil*, I-5755. lpp., 56. punkts).

34 — Balze, W., iepriekš minēts 14. zemsvītras piezīmē, 38. papild-uzdevums, 1998, 3. punkts.

izstrādāt dažādus noteikumus, ar nosacījumu, ka tiek ievērotas direktīvā paredzētās minimālās prasības, direktīvas īstenošana nerada pamatu, lai samazinātu vispārējo darba ņēmēju aizsardzības līmeni [35].

63. Kādu minimālās aizsardzības līmeni Kopienu likumdevējs ir paredzējis tiesību uz atvaļinājumu jomā, var noteikt, pamatojoties uz Direktīvu 2003/88. Šajā sakarā ir jākonstatē, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā, pretēji Nīderlandes valdības argumentiem, nav ietverti atlīdzības saņēmēju loka ierobežojumi un — vēl jo vairāk — nav nodalīti "veselie, darbspējīgie" no "slimības dēļ darbnespējīgiem" darba ņēmējiem. Gluži otrādi — no šī noteikuma teksta nepārprotami izriet, ka dalībvalstīm ir jāveic nepieciešamie pasākumi, lai "katrs darba ņēmējs" saņemtu apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu. Turklāt 7. panta 1. punkts nepieder pie noteikumiem, no kuriem Direktīvas 2003/88 17. pantā skaidri atļauts atkāpties [36].

c) SDO konvencijā Nr. 132 garantētais aizsardzības līmenis

64. Tādējādi Kopienu likumdevēja mērķis attiecībā uz to darba ņēmēju tiesisko stāvokli, kuri ir darbnespējīgi slimības dēļ, katrā ziņā ir sniegt līdzīgu minimālo aizsardzības līmeni, kāds ir paredzēts SDO Konvencijā Nr. 132 [37]. Tā, piemēram, no šīs konvencijas 3. panta 1. punkta izriet, ka "katrai personai", uz kuru attiecas šī konvencija, ir tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.

65. Izņēmumi, kuri nāktu par ļaunu darbnespējīgiem darba ņēmējiem slimības dēļ, šajā konvencijā, tāpat kā Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā, nav paredzēti. Tas ļauj secināt, ka aizsardzība, ko Kopienu tiesības vēlas garantēt darba ņēmējiem atbilstoši Kopienu likumdevēja gribai, nevar neatbilst starptautiskajās līgumtiesībās paredzētajam darba tiesisko normu aizsardzības līmenim.

35 — Spriedums lietā Apvienotā Karaliste/Padome (iepriekš minēts 33. zemsvītras piezīmē, 42. punkts). Balze, W., Arbeitszeit, Urlaub und Teilzeitarbeit, *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, 79. papildizdevums (2002. gada oktobris), B 3100, 6. punkts, 9. lpp., saprot Darba laika direktīvas noteikumus atbilstoši EKL 137. panta koncepcijai kā minimālos noteikumus, tādējādi dalībvalstis drīkst pieņemt vai saglabāt stingrāku darba laika regulējumu. Tomēr saskaņā ar Direktīvas 2003/88 14. pantu īpašie Kopienas noteikumi ir primāri attiecībā pret direktīvas noteikumiem, neņemot vērā, vai šo noteikumu aizsardzības līmenis nav zemāks par Darba laika direktīvas aizsardzības līmeni.

36 — Skat. spriedumu lietā *Robinson-Steele* (iepriekš minēts 26. zemsvītras piezīmē, 62. punkts) un spriedumu lietā *BECTU* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 41. punkts). Šajā sakarā arī Balze, W., "Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung", *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, Nr. 7 (1994), 207. lpp., kurš nesaskata saturam atbilstošu pilnvarojumu atkāpei no šā tiesiskā regulējuma.

37 — Šajā sakarā ir jāatgādina par to, ka saskaņā ar Direktīvas 2003/88 sesto apsvērumu attiecībā uz darba laika organizāciju ir jāņem vērā SDO principi. Uz to tāpat norāda ģenerāladvokāte Kokote [*Kokott*] savu 2006. gada 12. janvāra secinājumu lietā *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (spriedums iepriekš minēts 24. zemsvītras piezīmē) 8. zemsvītras piezīmē. Direktīvas 2003/88 interpretācija, ņemot vērā būtiskos SDO Konvencijas Nr. 132 principus, man šķiet nepieciešama, ievērojot faktu, ka SDO tiesībās ir noteikti svarīgākie starptautiskie standarti darba tiesību jomā. Starp abiem tiesību instrumentiem, neiedziļinoties tajos, pastāv augsta sakrišanas pakāpe. Tomēr, tuvāk apskatot, nevar nepamanīt, ka daži Direktīvas 2003/88 noteikumi pārsniedz to, ko paredz SDO Konvencija Nr. 132. Šī iemesla dēļ ir pareizi par Direktīvu 2003/88 teikt, ka tā ir šīs konvencijas pilnveidošana, ko veikusi Kopiena (skat. Murray, J., *Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared*, Hāga, 2001, 185. lpp.).

Tomēr varētu notikt tieši šī minimālā aizsardzības līmeņa pārkāpums, ja noteiktai darba ņēmēju kategorijai jau sākotnēji tiktu liegtas kādas sociālās pamattiesības.

66. Tas, ka tiesības uz atvaļinājumu saskaņā ar SDO Konvencijas Nr. 132 prasībām nevar būt atkarīgas no darba ņēmēja darbspējas, pierāda šīs konvencijas 5. panta 4. punkta nepārprotamais formulējums, saskaņā ar kuru "darba kavējumi tādu iemeslu dēļ, kuri nav atkarīgi no darba ņēmēja gribas, kā, piemēram, slimība, nelaimes gadījums vai grūtniecība ir jāuzskata par darba laiku". Turklāt tās pašas konvencijas 6. panta 2. punktā skaidri noteikts, ka "darbnespējas periodus, kas radušies slimības vai nelaimes gadījuma dēļ, nevar ieskaitīt paredzētājā ikgadējā atvaļinājuma minimālajā laikposmā".

67. Šie noteikumi atbilstoši to mērķim ir jāinterpretē tādējādi, ka tiesību uz atvaļinājumu rašanās būtībā nevar būt atkarīga no apstākļiem, kuru attiecīgais darba ņēmējs nevar ietekmēt, jo to pamatā, piemēram, ir dabas katastrofas vai tie ir nepārvaramas varas gadījumi.

68. Līdz ar to SDO Konvencijas Nr. 132 un Direktīvas 2003/88 normas to juridiskajā kategorijā attiecībā uz tiesību uz atvaļinājumu rašanos būtībā sakrīt [38]. Dalībvalstīm ir pienākums šīs normas interpretēt tādējādi un saskaņot tās valstu tiesību sistēmās tādā veidā, lai tiesību uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu rašanās nav atkarīga no darba ņēmēja darbspējas.

69. No iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka darba ņēmējs no savas pirmās nodarbinātības dienas iegūst tiesības uz atvaļinājumu un slimībai pakārtotas darbnespējas dēļ tās nezaudē [39]. Tāpēc ir pamatoti pieprasīt laikposmu nākotnē kā apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kurā citā gadījumā viņš atrastos slimības atvaļinājumā.

4) Darba tiesībās paredzētais ietekmēšanas aizliegums kā šķērslis tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu īstenošanai.

70. Kaut arī tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu saskaņā ar Direktīvas 2003/88

38 — Šajos apstākļos nav jāpārbauda jautājumu, kādā ziņā dalībvalstīm ir saistoši SDO Konvencijā Nr. 132 un Direktīvā 2003/88 paredzētie pienākumi, kas satura ziņā viens no otra atšķiras. Šajā sakarā arī ģenerāladvokāta Tezauro [*Tesauro*] paskaidrojumi viņa 1991. gada 24. janvāra secinājumos lietā C-345/89 *Stöckel* (*Recueil*, I-4047. lpp., 11. punkts).

39 — Acīmredzot līdzīgi arī ģenerāladvokāts Ticano, kurš savu secinājumu lietā *BECTU* (spriedums minēts 7. zemsvītras piezīmē) 58. punktā izsaka šaubas attiecībā uz tāda dalībvalsts tiesiskā regulējuma atbilstību Kopienu tiesībām, kurš darba ņēmēju attur iegūt tiesības uz atvaļinājumu, sākot ar pirmo darba dienu.

7. panta 1. punktu ir katram darba ņēmējam, nav izslēgts, ka to faktiskā īstenošana katrā konkrētā gadījumā ir saistīta ar zināmiem nosacījumiem, kuriem, neapšaubot pašu šo tiesību pastāvēšanu, ir jānodrošina direktīvas mērķu sasniegšana.

b) No judikatūras izrietošo principu attiecināmība

72. Šo pamatnostāju var atrast Tiesas pieejā, kas izmantota spriedumos lietās *Merino Gómez* [41] un *FNV* [42].

a) Ietekmēšanas aizliegums atbilstoši SDO Konvencijai Nr. 132

73. Tiesa lietā *Merino Gómez* ir izskatījusi saistību starp ikgadējo atvaļinājumu un dzemdību atvaļinājumu Kopienu tiesībās. Precīzāk, runa bija par jautājumu, vai, pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu, Direktīvas 92/85/EEK [43] 11. panta 2. punkta a) apakšpunktu un Direktīvas 76/207/EEK [44] 5. panta 1. punktu, gadījumos, kad starp uzņēmēju un darba ņēmēju pārstāvjiem noslēgtā koplīgumā uzņēmuma ietvaros ir noteikti atvaļinājuma laikposmi visam personālam un šie posmi sakrīt ar dzemdību atvaļinājumu, darba ņēmējai ir tiesības savu ikgadējo atvaļinājumu izmantot citā, nevis saskaņotajā periodā, kurš nesakrīt ar dzemdību atvaļinājumu. Šajā sakarā Tiesa ir apstiprinājusi, ka tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu kalpo citam mērķim nekā tiesības uz dzemdību atvaļinājumu. Pēdējo mērķis ir, no vienas puses, aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēc tās un, no otras puses, aizsargāt īpašās attiecības starp sievieti

71. No SDO Konvencijas Nr. 132 5. panta 4. punkta, kā arī 6. panta 2. punkta var atvasināt citus nozīmīgus normatīvus apgalvojumus, proti, ka izmantots atvaļinājums slimības dēļ nevar ietekmēt tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu [40]. Ar slimības periodu pielīdzināšanu darba periodiem vai aizliegumu darbnespējas periodus slimības vai nelaimes gadījuma dēļ ieskaitīt paredzētajā ikgadējā atvaļinājumā jānovērš tas, ka ikgadējais atvaļinājums sakrīt ar laikposmu, kurš patiesībā ir domāts slimības atvaļinājumam kā īpašam atvaļinājuma veidam. Šis atvaļinājuma periodu pārklāšanās aizliegums atspoguļo to, ka slimības un ikgadējam atvaļinājumam ir dažādi mērķi un tāpēc tos no juridiskā viedokļa nevar uzskatīt par aizstājamiem.

40 — Šajā sakarā skat. arī García Perrote Escartín, I., iepriekš minēts 22. zemsvītras piezīmē, 3584. un 3595. lpp.

41 — Spriedums lietā *Merino Gómez* (iepriekš minēts 24. zemsvītras piezīmē).

42 — Spriedums lietā *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (iepriekš minēts 24. zemsvītras piezīmē).

43 — Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (OV L 348, 1. lpp.).

44 — Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV L 39, 40. lpp.).

un viņas bērnu laikā pēc grūtniecības un bērna piedzimšanas [45]. Tāpēc Tiesa nosprieda, ka darba ņēmēja savu ikgadējo atvaļinājumu var izmantot citā laikā, kas nesakrīt ar viņas dzemdību atvaļinājumu [46].

74. Šo principu Tiesa apstiprinājusi spriedumā lietā *FNV* un tādējādi precizējusi, ka vairāku Kopienu tiesībās garantētu atvaļinājuma laikposmu pārklāšanās var padarīt par nenovēršamu ikgadējā atvaļinājuma vai tā daļas pārcelšanu uz nākamo gadu [47], jo Kopienu tiesībās garantētais atvaļinājums nedrīkst ietekmēt citu Kopienu tiesībās garantētu atvaļinājumu [48].

75. Lai gan grūtniecība, protams, nevar tikt pielīdzināta saslimšanai, vairāki iemesli ļauj atsaukties uz šīs judikatūras piemērošanu ikgadējā atvaļinājuma un atvaļinājuma slimības dēļ sakarībām. Līdzīgi dzemdību atvaļinājumam, atvaļinājuma slimības dēļ ir mērķis saglabāt darba ņēmēja fizisko un psihisko veselību, ar ko, atbrīvojot no darba pienākumiem un piešķirot atpūtas laiku, viņam tiek dota iespēja fiziski atpūsties un vēlāk atkal iekļauties savā darbavietā. Atšķirībā no ikgadējā atvaļinājuma, kurš domāts, lai atpūstos, distancētos un atgūtu spēkus, slimības atvaļinājuma mērķis tātad ir vienīgi atveseļošanās un ārstēšanās, t.i., patoloģiska stāvokļa pārvarēšana, kura cēloņi turklāt atrodas ārpus attiecīgā darba ņēmēja ietekmes [49].

76. Šajā ziņā, sekojot Itālijas valdības viedoklim, ir jāteic, ka, ņemot vērā Tiesas izstrādātos principus, nevar nonākt pie secinājuma, ka prasītāja pamata prāvā tiesības uz faktisku atvaļinājuma piešķiršanu zūd — atvaļinājuma, kas domāts atpūtai, un slimības atvaļinājuma atšķirīgie mērķi nav jāapšauba. Iepriekš minētās judikatūras pamatideja ir tāda, ka slimības atvaļinājuma piešķiršana nav iespējama uz apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma rēķina, jo pretējā gadījumā šīm pamattiesībās noteiktajām tiesībām varētu zust jēga.

45 — Spriedums lietā *Merino Gómez* (iepriekš minēts 24. zemsvītras piezīmē, 32. punkts), 1998. gada 27. oktobra spriedums lietā C-411/96 *Boyle* u.c. (*Recueil*, I-6401. lpp., 41. punkts), 1998. gada 30. aprīļa spriedums lietā C-136/95 *Thibaut* (*Recueil*, I-2011. lpp., 25. punkts), 1994. gada 14. jūlija spriedums lietā C-32/93 *Webb* (*Recueil*, I-3567. lpp., 20. punkts), 1994. gada 5. maija spriedums lietā C-421/92 *Habermann-Beltermann* (*Recueil*, I-1657. lpp., 21. punkts) un 1984. gada 12. jūlija spriedums lietā C-184/83 *Hofmann* (*Recueil*, 3047. lpp., 25. punkts).

46 — Spriedums lietā *Merino Gómez* (iepriekš minēts 24. zemsvītras piezīmē, 38. punkts).

47 — Spriedums lietā *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (iepriekš minēts 24. zemsvītras piezīmē, 24. punkts) un 2005. gada 14. aprīļa spriedums lietā C-519/03 Komisija/Luksemburga (Krājums, I-3067. lpp., 33. punkts).

48 — Spriedums lietā *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (iepriekš minēts 25. zemsvītras piezīmē, 24. punkts), spriedums lietā Komisija/Luksemburga (iepriekš minēts 47. zemsvītras piezīmē, 33. punkts) un spriedums lietā *Merino Gómez* (iepriekš minēts 24. zemsvītras piezīmē, 41. punkts).

49 — González Ortega, S., "El disfrute efectivo de la vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de libertad personal, de seguridad en el trabajo y de igualdad", *Revista española de derecho europeo*, Nr. 11 (2004), 432. lpp., konstatē, ka pirmā dzemdību atvaļinājuma fāze domāta fiziskai atpūtai vai mātes bioloģiskai aizsardzībai pēc dzemdībām. Tai līdz ar to ir cits mērķis, nekā sekojošām šā atvaļinājuma fāzēm, kuras ir paredzētas, lai sekmētu bērna kopšanu, kā arī lai veicinātu attiecības starp bērnu un māti. Autors saskata līdzību starp šo pirmo dzemdību atvaļinājuma fāzi un slimības atvaļinājumu un tāpēc atbalsta attiecīgās judikatūras jautājumā par saistību starp dzemdību un ikgadējo atvaļinājumu piemērošanu saistībai starp slimības atvaļinājumu un ikgadējo atvaļinājumu.

c) Nesaderība ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta jēgu un mērķi

77. Ņemot vērā jau izteiktos apsvērumus pret tādu Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta interpretāciju, kas pieļauj tiesību uz atvaļinājuma izbeigšanos pēc noteikta termiņa beigām, kā papildu argumentu var izvirzīt šāda tiesiskā regulējuma nesaderību ar Direktīvas 2003/88 mērķi nodrošināt darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu.

78. Pirmajā mirklī liekas, ka tādas iespējas pieļaušana ir no tās izrietošo tiesību loka paplašināšana un līdz ar to juridiski izdevīga. Vēl jāpiebilst, ka darba ņēmējs, izmantojot ikgadējo atvaļinājumu, bieži vien nav finansiāli labākā situācijā nekā tad, ja viņš būtu slimības atvaļinājumā, jo sava ikgadējā atvaļinājuma laikā viņš gūst labumu no tiesībām uz savas darba algas saglabāšanu nesamazinātā apmērā saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu, turpretim viņa tiesības uz darba algas saglabāšanu slimības gadījumā, atkarībā no attiecīgā dalībvalstu tiesiskā regulējuma, ir tikai daļējas. Tas skar, piemēram, apstākļus pamata prāvā, jo saskaņā ar iesniedzējtiesas norādīto [50] *WTR* 16. panta 1. punktā ir paredzēta samaksa par atvaļinājuma laiku par katru atvaļinājuma nedēļu nedēļas darba algas apmērā. Turpretim līgumos ar prasītājiem, kā Lielbritānijas valdība pamato rakstveida procedūrā [51] un pēc Tiesas lūguma precizē tiesas sēdē, slimības gadījumā bija paredzēts sešu mēnešu slimības atvaļinājums, saglabājot pilnu atalgojumu, pēc kura seko nākamie seši mēneši, kuros jāizmaksā tikai puse no parastās algas.

79. Aplūkojot tuvāk juridiskā ziņā, tas, ka darba ņēmējs īsteno šīs tiesības, tomēr būtu kā atteikšanās no pamattiesībām [52], par to saglabājot viņa līdzšinējo algu. To mērķa dēļ abi atvaļinājuma veidi nav savstarpēji aizstājami un tādējādi arī nav savstarpēji izslēdzoši, kā pamatoti norāda Slovēnijas valdība. Ikgadējā atvaļinājuma pārklāšanās ar slimības periodiem, kas izriet no tiesību uz atvaļinājumu izmantošanas, sekas tāpēc būtu brīvprātīga

50 — *House of Lords* 2006. gada 13. decembra lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu 13. punkts.

51 — Lielbritānijas valdības 2007. gada 13. aprīlī sniegto apsvērumu 22. punkts.

52 — Saskaņā ar Fischinger, P., "Der Grundrechtsverzicht", *Juristische Schulung* (2007), 9. burtnīca, 808. lpp., ar atteikšanos no pamattiesībām ir jāsaprot pamattiesību subjekta piekrišana tam, ka notiek iejaukšanās pamattiesībās vai to ietekmēšana. Ar to nav domāta ilgstoša, pilnīga, praktiski diez vai iedomājama visaptveroša atteikšanās no vienas vai vairāku pamattiesību aizsardzības. Tādā veidā saprotama atteikšanās no pamattiesībām tāpat ir strikti jānošķir no tīri faktiskas pamattiesību neizmantošanas. Tai, ja norobežo pamattiesību brīvību tīri faktisku neizmantošanu, piemīt tiesību elements, jo tas, kurš dod piekrišanu, tādējādi vēlāk nevar atsaukties uz prettiesisku iejaukšanos pamattiesībās. Atteikšanās no pamattiesībām tāpat nav nekādā sakarā ar tā dēvēto pamattiesību negatīvo aspektu, kurš, piemēram, ietver indivīda tiesības neizteikt viedokli vai neiesaistīties reliģiskā kopienā. Adam, R., "Der Grundrechtsverzicht des Arbeitnehmers", *Arbeit und Recht* (2005), 4. burtnīca, 130. lpp., uzskata, ka tāda atteikšanās pastāv tad, ja darba ņēmēja pamattiesības tiek ierobežotas ar līguma palīdzību vai darba devēja rīkojumiem bez savstarpējas pielāgošanās. Tiesību uz atvaļinājumu slimību periodos izmantošanas gadījumā par darba devēja pielāgošanos nevar būt runa, jo viņam ir tikai pienākums darba ņēmējam samaksāt parasto atalgojumu, neatlīdzinot darba ņēmējam viņa ikgadējā atvaļinājuma ziedošanu.

atteikšanās no tiesībām uz atvaļinājumu, kad darba ņēmējs, īstenojot savas tiesības, apmaiņā pret finansiālu atlīdzību var piekrist ikgadējo atvaļinājumu neizmantot atbilstoši tā patiesajam mērķim.

80. Manuprāt, tādu atteikšanos, neizjaucot likumdevēja paredzēto Direktīvas 2003/88 7. panta mērķi, nevar atzīt par saderīgu ar Kopienu tiesībām. Ja šīs tiesības ir ņemtas vērā neatbilstoši mērķim un līdz ar to ļaunprātīgi izmantotas [53] slimības periodos, nav izpildīta ne tikai paredzētā tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu atpūtas funkcija. Ir jāpiekrīt arī Komisijai, ka tāda atteikšanās iespēja slēpj sevī zināmus riskus darba ņēmēja tiesībām. Izredzes uz augstāka atalgojuma saglabāšanu slimību periodos varētu pamudināt samierināties ar šā tiesiskā stāvokļa zaudēšanu. Turklāt rastos risks, ka darba devējs darba ņēmējam šādu atteikšanos varētu uzspiest [54]. Tomēr tāda vienošanās starp darba tiesisko attiecību pusēm, kas būtībā paredz ikgadējā atvaļinājuma "atlīdzināšanu", nepārprotami ir pretrunā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu, kurā skaidri paredzēts, ka apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību. Šāds tiesiskais regulējums vērstos arī pret darba devēja interesēm, jo, kaut arī izmaksādams augstāku samaksu par atvaļinājuma laiku, tas nevar pieprasīt no darba ņēmēja piešķirto atvaļinājumu faktiski izmantot, lai izveseļotos un lai atgūtu savas darbspējas.

81. Tādējādi, lai aizsargātu darba ņēmējus un darba devējus, kā arī lai izvairītos no Kopienu tiesībās noteikto pamattiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu jēgas zaudēšanas, ir jāuzskata, ka šīs pamattiesības darba ņēmējs principā nevar brīvi izmantot, tāpēc atteikšanās no tām nevar būt saistoša.

5) Secinājumi

82. No iepriekš minētajiem apsvērumiem tādējādi izriet, ka tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pastāvēšana nevar būt atkarīga no darba ņēmēja darbspējas, tāpēc arī slimības dēļ darbnespējīgam darba ņēmējam principā ir atbilstošas tiesības uz

53 — Tiesību ļaunprātīga izmantošana kā tiesiskā statusa nepareiza izmantošana nosaka un ierobežo iespēju esošās tiesības izmantot. Tas nozīmē, ka formāli piešķirtu tiesību izmantošanu ierobežo labas ticības princips. Ja arī kādam ir piešķirtas formāli apstrīdētas tiesības, tās nevar izmantot ļaunprātīgi. Līdzīgi Creifelds, *Rechtswörterbuch* (izdevis Klaus Weber), 17. izdevums, Minhene, 2002, 1109. lpp., saskaņā ar kuru subjektīvo tiesību īstenošana ir ļaunprātīga, ja tā formāli gan atbilst likumam, tomēr prasības celšana sakarā ar īpašiem attiecīgā gadījuma apstākļiem ir nelojāla.

54 — Ģenerāladvokāte Kokote savu secinājumu 32. punktā lietā *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (spriedums iepriekš minēts 24. zemsvītras piezīmē) norāda, ka līdzīgs risks ir finansiālas atlīdzības gadījumā, kad ir pārcelts ikgadējais atvaļinājums. Viņa uzskata, ka šī iespēja radītu ar Darba laika direktīvas mērķiem nesaderīgus pamudinājumus atteikties no atvaļinājuma vai piespiest darba ņēmējus atteikties no atvaļinājuma.

ikgadējo atvaļinājumu saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu. Tomēr viņš nevar šo atvaļinājumu izmantot laikposmā, kurā citādā gadījumā viņš atrastos slimības atvaļinājumā.

B — *Par otro jautājumu*

83. Otrā prejudiciālā jautājuma priekšmets ir Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā paredzēto tiesību uz atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu normatīvā piemērojamība. Atvaļinājuma atlīdzība, tātad neizmantotā ikgadējā atvaļinājuma [atlīdzības] izmaksa, aizstāj brīvdienu piešķiršanu, ja atvaļinājums darba tiesisko attiecību izbeigšanās dēļ vairs nevar tik piešķirts. Šīs tiesības ir vienīgais izņēmums no direktīvā principā noteiktā atlīdzināšanas aizlieguma, kurš darba tiesisko attiecību pusēm citādi kategoriski aizliedz ikgadējo atvaļinājumu — neatkarīgi no tā, vai tas jāizmanto attiecīgajā gadā vai pārcelšanas periodā — aizstāt ar finansiālu atlīdzību.

84. Saskaņā ar Tiesas judikatūru šim aizliegumam jāgarantē, ka darba ņēmējam ir tiesības uz patiesu atpūtu, lai nodrošinātu efektīvu viņa drošības un veselības aizsardzību [55]. Tādējādi būtu jānovērš tiesības uz atvaļinājumu ļaunprātīgu "atlīdzināšanu" no darba devēja puses vai darba ņēmēja atteikšanos no atvaļinājuma vienīgi finansiālu apsvērumu dēļ [56].

85. Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā ir uzsvērta darba algas saglabāšanas funkcija atvaļinājuma laikposmā, kuras būtība ir šajā periodā saglabāt darba ņēmējam situāciju, kas ir salīdzināma kontekstā ar atlīdzību par veiktā darba posmiem [57]. Citiem vārdiem runājot, šī samaksas par atvaļinājuma laiku maksāšanas prasība garantē, lai darba ņēmējs varētu finansiāli savu ikgadējo atvaļinājumu faktiski izmantot [58]. Tas pats mērķis ir atlīdzībai par neizmantoto atvaļinājumu. Finansiālajai atlīdzībai principā arī pēc darba tiesisko attiecību beigām darba ņēmējam ir jārada apmaksātas atpūtas posma iespēja, pirms viņš stājas jaunās darba tiesiskās attiecībās [59]. Tāpēc, ja šī atlīdzība tiktu zaudēta, Direktīvā 2003/88 paredzētais darba ņēmēja atpūtas mērķis nevarētu tikt sasniegts.

55 — Spriedumi lietās *BECTU* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 44. punkts), *Merino Gómez* (iepriekš minēts 24. zemsvītras piezīmē, 30. punkts) un *Robinson-Steele* (iepriekš minēts 26. zemsvītras piezīmē, 60. punkts).

56 — Spriedumā lietā *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (iepriekš minēts 24. zemsvītras piezīmē, 32. punkts) Tiesa konstatēja, ka finansiālā iespēja kompensēt ikgadējo atvaļinājumu radītu ar Direktīvas mērķi nesavienojamu aicinājumu atteikties no atvaļinājuma vai darba ņēmējs būtu pamudināts no tā atteikties. Fenski, M., "Urlaubsrecht im Umbruch?", *Der Betrieb*, 12. burtnīca (2007), 688. lpp., kā arī Jacobsen, K., *Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht* (izdevis Wilhelm Moll), 1. izdevums, 2005, § 25, 102. punkts, pievērš uzmanību nepieņemamai praksei "atlīdzināt" atvaļinājumu darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā.

57 — Spriedums lietā *Robinson-Steele* (iepriekš minēts 28. zemsvītras piezīmē, 56. punkts).

58 — Bogg, A. L. The right to paid annual leave in the Court of Justice: the eclipse of functionalism. *European Law Review*, 31. sējums (2006), Nr. 6, 899. lpp.

59 — Šajā sakarā savos secinājumos lietā *BECTU* [izteicies] arī ģenerāladvokāts Ticano (iepriekš minēti 7. zemsvītras piezīmē, 38. punkts).

86. Tiesa spriedumā lietā *Robinson-Steele* [60] ir nolēmusi, ka Direktīvā 2003/88 ir runa par tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu un tiesībām saņemt samaksu par atvaļinājuma laiku kā vienu tiesību diviem aspektiem. Manā skatījumā tieši šī tiesību uz algas un atvaļinājuma atlīdzības funkciju identitāte liecina par to, ka pēdējā tāpat ir jāaplūko kā tiesību uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu neatdalāma daļa.

87. Šajā ziņā atbilde uz otro prejudiciālo jautājumu izriet jau no maniem apsvērumiem par pirmā prejudiciālā jautājuma pirmo daļu. Turklāt šajā sakarā es vēlos norādīt uz manu secinājumu lietā C-350/06 *Schultz-Hoff*, kas arī tiek izskatīta, 77. un 78. punktu. Atbilstoši tiem tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nevar būt atkarīgas tikai no darba ņēmēja darbspējas. Gluži otrādi, tiklab no Direktīvas 2003/88 7. panta teleoloģiskas interpretācijas, kā arī no SDO Konvencijas Nr. 132 5. panta 4. punkta izriet, ka slimības laiks ir jāpielīdzina darba periodam, jo ir runa par prombūtni tādu iemeslu dēļ, kas nav atkarīgi no darba ņēmēja gribas, un tāpēc ir pamatota.

88. Tāpēc tajā pašā laikposmā rodas visas darba ņēmēja tiesības, ieskaitot tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kurš var tikt izmantots, ja darbspējas ir atjaunotas, vai — darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā — arī pilnīgas darbnespējas iestāšanās gadījumā var tikt aizstāts ar atlīdzības samaksu.

89. Tādējādi uz otro jautājumu ir jāatbild, ka darba ņēmējiem, izbeidzoties darba tiesiskajām attiecībām, katrā ziņā saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu ir tiesības uz finansiālu atlīdzību par pienākošos un slimības dēļ neizmantoto atvaļinājumu. Tas tā ir arī tad, ja darba ņēmējs nav bijis darbā slimības dēļ visa strīdīgā gada, par kuru pienākas atvaļinājums, vai tā daļas laikā.

90. Uz tālāko jautājumu par finansiālās atlīdzības aprēķināšanu ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā nav noteikta konkrēta aprēķināšana metode, gluži otrādi, tās precīzo regulējumu ir jānosaka valsts likumdevējam. Ar nosacījumu, ka darba ņēmējiem būtībā ir tiesības uz atvaļinājuma atlīdzību, nosakot šīs atlīdzības apmēru, jāņem vērā apstāklis, ka, protams, darba ņēmējs ir pieprasījis atlīdzību par atvaļinājuma laiku savas parastās algas apmērā. No tā secināms dalībvalstu pienākums saskaņā ar Direktīvas 2003/99 7. panta 2. punktu nodrošināt, ka finansiālā atlīdzība, kuru saņem darba ņēmējs, apmēra ziņā ir līdzvērtīga viņa parastajai algai.

60 — Spriedums lietā *Robinson-Steele* (iepriekš minēts 26. zemsvītras piezīmē, 58. punkts).

VII — Secinājumi

91. Ievērojot iepriekš iztirzāto, ierosinu Tiesai uz *House of Lords* lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbildēt šādi:

1) Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējs, kurš atrodas slimības atvaļinājumā uz nenoteiktu laiku, var pieprasīt laikposmu nākotnē kā apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas citādā gadījumā būtu slimības atvaļinājums.

   Tomēr viņš nevar šo atvaļinājumu izmantot laikposmā, kurā viņš citādi atrastos slimības atvaļinājumā;

2) Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējam, izbeidzoties darba tiesiskajām attiecībām, katrā ziņā ir tiesības uz finansiālu atlīdzību par atvaļinājumu, kas pienākas, bet nav izmantots slimības dēļ (atlīdzība par neizmantotu atvaļinājumu). Tāpat ir pat tad, ja darba ņēmējs visu attiecīgo strīdīgo gadu vai daļu no tā nav strādājis slimības dēļ.

   Aprēķinot šīs atlīdzības apmēru, ir jāpanāk, lai finansiālā atlīdzība, kuru darba ņēmējs saņem, apmērā ziņā ir līdzvērtīga viņa parastajai algai.