ĢENERĀLADVOKĀTES VERICAS TRSTENJAKAS [*VERICA TRSTENJAK*] SECINĀJUMI, sniegti 2011. gada 16. jūnijā[1]

Satura rādītājs

I — Ievads ..... I - 8413

II — Atbilstošās tiesību normas ..... I - 8413

A — Savienības tiesības ..... I - 8413

B — Valsts tiesības ..... I - 8415

III — Lietas apstākļi, pamata tiesvedība un prejudiciālie jautājumi ..... I - 8415

IV — Tiesvedība Tiesā ..... I - 8417

V — Lietas dalībnieku galvenie argumenti ..... I - 8418

VI — Juridiskais vērtējums ..... I - 8419

A — Lietas galvenie jautājumi ..... I - 8419

B — Savienības tiesību normas par tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu raksturu un apmēru ..... I - 8420

1) Tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu Savienības tiesību sistēmā .. I - 8420

a) Savienības tiesību pamatprincipi ..... I - 8420

b) Dalībvalstu transponēšanas kompetence ..... I - 8421

2) Direktīvas 2000/79 saistība ar Darba laika direktīvām un judikatūras principu pārnesamība ..... I - 8423

1 — Secinājumu oriģinālvaloda — vācu.
Tiesvedības valoda — angļu.

3) Judikatūras principi par tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ... I - 8425

a) Par darba samaksas saglabāšanu atvaļinājuma laikā ..... I - 8425

b) Secinājums: nav konstatējama nepieļaujama orientēšanās pēc minimālā apmēra ..... I - 8430

4) Dalībvalstu kompetence attiecībā uz samaksas par atvaļinājuma laiku aprēķināšanu ..... I - 8431

5) Starpsecinājums ..... I - 8432

C — Rīcība kompleksu darba samaksas struktūru gadījumā ..... I - 8432

1) Vispārīgi ..... I - 8432

2) Savienības tiesību noteikumi un dalībvalstu kompetence regulēt atsevišķus samaksas par atvaļinājuma laiku aspektus ..... I - 8433

3) Samaksas par atvaļinājuma laiku noteikšana ..... I - 8436

a) Jēdziena "parastā darba samaksa" materiāltiesiskie aspekti ..... I - 8436

i) Darba samaksas jēdziens Savienības tiesībās ..... I - 8436

ii) Pamatalga kā būtiska darba samaksas sastāvdaļa ..... I - 8438

iii) Piemaksu klasifikācija par darba samaksas daļu ..... I - 8438

b) "Parastās darba samaksas" laika aspekts ..... I - 8441

c) Diskriminācijas aizliegums ..... I - 8443

4) Starpsecinājums ..... I - 8444

VII — Secinājumi ..... I - 8444

I — Ievads

1. Konkrētajā prejudiciāla nolēmuma tiesvedībā saskaņā ar LESD 267. pantu Apvienotās Karalistes *Supreme Court* [Augstākā tiesa] (turpmāk tekstā — "iesniedzējtiesa") uzdod Tiesai virkni jautājumu par Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem [2] 7. panta un Eiropas Nolīguma par civilās aviācijas mobilo darba ņēmēju darba laika organizēšanu, kas noslēgts starp Eiropas Aviokompāniju asociāciju (*AEA*), Eiropas Transporta darbinieku federāciju (*ETF*), Eiropas Lidotāju asociāciju (*ECA*), Eiropas Reģionālo aviokompāniju asociāciju (*ERA*) un Starptautisko aviosabiedrību asociāciju (*IACA*) (turpmāk tekstā — "Eiropas nolīgums") un ir pievienots Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvai 2000/79/EK [3], lai to īstenotu, 3. noteikuma interpretāciju.

2. Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu aizsākums ir meklējams tiesvedībā starp Viljamsas [*Williams*] k-dzi un citiem aviokompānijā *British Airways* strādājošiem pilotiem un viņu darba devēju par to, kā tieši ir jāaprēķina atlīdzība, kas ir maksājama par apmaksāta ikgadēja atvaļinājuma laiku. Atbildot uz šo jautājumu, zināmas grūtības sagādā gan specifiskie aviācijas nozares noteikumi, ar kuriem tiek ņemtas vērā drošības intereses gaisa satiksmē un kuri tādēļ ir uzskatāmi par obligātiem, gan šajā nozarē pastāvošā atalgojuma struktūra, kura ir veidota kompleksi un kurā ietilpst dažādas prēmijas un piemaksas. Tiesību jautājumi, kas tiek uzdoti Tiesai nolēmuma pieņemšanai, ir gan par kompetences sadalījumu starp Savienību un tās dalībvalstīm, gan par Savienības tiesību normām, kas ir jāņem vērā darba devējiem un darba ņēmējiem, ja tie noteiktas sociālās tiesības — šajā gadījumā tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu — regulē ar saistošu nolīgumu EKL 139. panta vai šobrīd spēkā esošā LESD 155. panta izpratnē starpniecību.

II — Atbilstošās tiesību normas

A — *Savienības tiesības* [4]

3. Saskaņā ar EKL 139. pantu, kas bija spēkā pirms LESD 155. panta, bija iespējams

2 — OV L 299, 9. lpp., OV Īpašais izdevums latviešu valodā, 5/4. sēj., 381. lpp.

3 — Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/79/EK par Eiropas Nolīgumu par civilās aviācijas mobilo darba ņēmēju darba laika organizēšanu, kas noslēgts starp Eiropas Aviokompāniju asociāciju (*AEA*), Eiropas Transporta darbinieku federāciju (*ETF*), Eiropas Lidotāju asociāciju (*ECA*), Eiropas Reģionālo aviokompāniju asociāciju (*ERA*) un Starptautisko aviosabiedrību asociāciju (*IACA*) (OV L 302, 57. lpp., OV Īpašais izdevums latviešu valodā, 5/4. sēj., 75. lpp.).

4 — Ņemot vērā LES un LESD izmantotos apzīmējumus, jēdziens "Savienības tiesības" tiks lietots kā kopējs jēdziens Kopienu tiesību un Savienības tiesību apzīmēšanai. Ciktāl turpmāk nozīme ir atsevišķām primāro tiesību normām, tiks citētas *ratione temporis* spēkā esošās tiesību normas.

pieņemt direktīvas, lai īstenotu starp darba devējiem un darba ņēmējiem noslēgtos nolīgumus:

"1. Ja darba devēji un darba ņēmēji to vēlas, viņu dialogs Kopienas līmenī var radīt līgumattiecības, tostarp nolīgumus.

2. Kopienas līmenī noslēgtus nolīgumus īsteno vai nu saskaņā ar procedūrām un praksi, kas raksturīga darba devējiem un darba ņēmējiem, kā arī dalībvalstīm, vai — jautājumos, uz ko attiecas 137. pants, — pēc parakstītāju pušu kopīga lūguma, Padomei pieņemot lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma.

Padome lēmumu pieņem ar kvalificētu balsu vairākumu, izņemot gadījumu, kad attiecīgais nolīgums ietver vienu vai vairākus noteikumus, kas attiecas uz kādu no jomām, kurās saskaņā ar 137. panta 2. punktu lēmumi jāpieņem vienprātīgi. Tādā gadījumā Padome lēmumu pieņem vienprātīgi."

4. 2004. gada 2. augustā ar Direktīvu 2003/88 tika aizstāta Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK par dažiem darba laika organizēšanas aspektiem [5]. Tās mērķis, tāpat kā iepriekšējai direktīvai, ir noteikt minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanā. Tajā bez izmaiņām pārņemtajā 7. pantā ir noteikts:

"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 ir paredzēts, ka dalībvalstis var atkāpties no noteiktām normām. 7. pants nav viena no normām, no kuras saskaņā ar Direktīvu 2003/88 ir atļauts atkāpties.

6. Direktīva 2000/79 īsteno Eiropas nolīgumu, kura 3. noteikums ir izteikts šādi:

"1. Civilās aviācijas gaisa kuģa apkalpei ir tiesības uz apmaksātu ikgadējo, vismaz četras nedēļas ilgu atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse.

5 — OV L 307, 18. lpp., OV Īpašais izdevums latviešu valodā, 5/2. sēj., 197. lpp.

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

B — *Valsts tiesības*

7. Apvienotā Karaliste pieņēma 2004. gada Civilās aviācijas (darba laika) noteikumus (*Working Time Regulations 2004*[6], turpmāk tekstā — "Darba laika noteikumi"), lai izpildītu pienākumus, kas tai noteikti Direktīvā 2000/79.

8. Darba laika noteikumu 4. pantā ir noteikts šādi:

"1. Lidojuma apkalpes loceklim ir tiesības uz apmaksātu, vismaz četras nedēļas ilgu ikgadējo atvaļinājumu vai proporcionālu daļu no četrām nedēļām, ja nodarbinātības laiks ir īsāks par vienu gadu.

2. Atvaļinājumu, uz kuru lidojuma apkalpes loceklim ir tiesības saskaņā ar šiem noteikumiem,

a) var izmantot pa daļām;

b) nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad ar lidojuma apkalpes locekli tiek pārtrauktas darba attiecības."

6 — SI 2004, Nr. 756.

9. Darba laika noteikumu 9. pantā darba devējam ir paredzēts pienākums nodrošināt, lai

"katru mēnesi

a) neviena tajā nodarbinātā persona nestrādātu kā lidojuma apkalpes loceklis savā darba laikā, ja 12 mēnešu laika posmā, kas beidzas mēneša beigās pirms attiecīgā mēneša, kopējais lidojumos pavadītais laiks šai personai pārsniedz 900 stundas, un

b) nevienam tajā nodarbinātam lidojuma apkalpes loceklim kopējais ikgadējais darba laiks nebūtu vairāk kā 2000 stundas 12 mēnešu laika posmā, kas beidzas mēneša beigās pirms attiecīgā mēneša".

10. Darba laika noteikumos nav nevienas normas, kurā būtu noteikts samaksas par atvaļinājuma laiku raksturs un apmērs pirms ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas.

III — Lietas apstākļi, pamata tiesvedība un prejudiciālie jautājumi

11. Prasītāji pamata tiesvedībā ir *British Airways plc* nodarbināti piloti. Par viņu darba noteikumiem savā starpā vienojas *British Air Line Pilots Association* (turpmāk tekstā —

"*BALPA*") un *British Airways plc*. Spēkā esošie darba noteikumi ir ietverti 2005. gada 1. aprīļa *Memorandum of Agreement* (turpmāk tekstā — "*MOA*").

12. Saskaņā ar *MOA* saistībā ar koplīgumā ietvertajiem noteikumiem par ikmēneša lidojumu laikiem pilotu darba samaksa sastāv no trīs daļām. Pirmā daļa ir fiksēta ikgadējā summa. Otro un trešo daļu veido piemaksas, kuru apmērs ir atkarīgs no lidojumos pavadītā laika ("Flying Pay Supplement" [Lidojumu papildu maksa] jeb "FPS", kas ir GBP 10 par plānoto lidojuma stundu) un no laika, kas pavadīts ārpus bāzes ("Time Away from Base Allowance" [Piemaksa par laiku ārpus bāzes] jeb "TAFB", kas ir GBP 2,73 par stundu). *FPS* tās pilnā apmērā ir darba samaksa un tai piemēro nodokļus. *TAFB* gadījumā 82 % no attiecīgā laika tiek uzskatīti par kompensāciju par neērtībām. Līdz ar to tikai 18 % tiek uzskatīti par darba samaksu, kurai tiek piemēroti nodokļi.

13. Pilota lidojumos pavadītais laiks ir atkarīgs no lidojuma maršruta un lidojumu plāna. Saskaņā ar iesniedzējtiesas sniegtajām ziņām parasti tās ir 15 dienas mēnesī.

14. Saskaņā ar *MOA* samaksa par ikgadējo atvaļinājumu pamatojas tikai uz darba samaksas pirmo daļu — fiksētu naudas summu gadā. Tomēr prasītāji pamata tiesvedībā norāda, ka viņiem atbilstoši Eiropas un valsts tiesībām ir tiesības uz iknedēļas maksājumiem, kas pamatojas uz visām trim darba samaksas daļām.

15. Gan *Employment Tribunal* [Darba lietu tiesa], gan *Employment Appeal Tribunal* [Darba lietu tiesas apelācijas instance] apmierināja prasītāju prasību. Turpretim *Court of Appeal* [Apelācijas tiesa] pievienojās *British Airways* juridiskajam skatījumam un apmierināja tās apelācijas sūdzību.

16. *Supreme Court* uzskata, ka, lai gan jaunākā Tiesas judikatūra varētu tikt saprasta tādējādi, ka Direktīva 2000/79 uzliek pienākumu maksāt "parasto" jeb "pielīdzināmo" samaksu, jēdziens "apmaksāts ikgadējs atvaļinājums", ņemot vērā arī īpašos pamata lietas apstākļus, ir jāuzskata par tādu, kurš joprojām ir jānoskaidro. Turklāt neatbildēti esot jautājumi par rīcības brīvību attiecībā uz valsts likumdošanu un/vai praksi, "paredzot nosacījumus tiesībām uz šādu atvaļinājumu un to nodrošināšanai". Tādēļ, pēc *Supreme Court* domām, šajā gadījumā nevar teikt, ka nav šaubu par tiesisko stāvokli.

17. Šī iemesla dēļ *Court of Appeal* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus jautājumus prejudiciāla nolēmuma sniegšanai:

"1. 1) Ciktāl, ja vispār,

a) Direktīvas 93/104/EK 7. pantā un Direktīvas 2003/88/EK 7. pantā, un

b) Direktīvas 2000/79/EK pielikumā esošā Eiropas Nolīguma par civilās aviācijas mobilo darba ņēmēju darba laika organizēšanu 3. noteikumā

ir paredzētas vai regulētas prasības attiecībā uz maksājumu, kas veicami par apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma posmiem, raksturu un/vai apmēru, un

2) ciktāl, ja vispār, dalībvalstis saskaņā ar šīm tiesību normām var noteikt, kā šādi maksājumi aprēķināmi?

2. Vai pietiek ar to, ka saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi un/vai saskaņā ar darba devēju un darba ņēmēju noslēgtiem koplīgumiem un/vai līgumiskām vienošanām maksājamā samaksa par atvaļinājuma laiku tiek noteikta tādējādi, ka tā darba ņēmējam dod iespēju un viņu mudina izmantot un izbaudīt — šā vārda vistiešākajā nozīmē — savu ikgadējo atvaļinājumu; un noteikšanai ir jānotiek tādējādi, ka nepastāv vērā ņemams risks, ka darba ņēmējs savu ikgadējo atvaļinājumu neizmanto?

3. Vai arī samaksai par atvaļinājuma laiku vai nu a) precīzi ir jāatbilst darba ņēmēja "parastajai" darba samaksai, vai arī b) tai ir jābūt būtībā pielīdzināmai šai samaksai?

Ja atbilde uz 3.a) un 3.b) jautājumu ir apstiprinoša, kā rodas šādi jautājumi:

4. Vai par atbilstošo darba vai pielīdzināmo samaksu ir uzskatāma:

a) samaksa, ko darba ņēmējs būtu nopelnījis konkrētā atvaļinājuma laikā, ja viņš būtu strādājis, nevis izmantojis atvaļinājumu, vai

b) samaksa, ko viņš nopelnīja kādā citā — un ja tā, tad kādā, — laika posmā, kad viņš strādāja?

5. Kā jānosaka šāda "parastā" vai "pielīdzināmā" samaksa, ja

a) papildus darba samaksai, ko darba ņēmējs saņem par noteiktu laika posmu, kurā viņš strādā, tiek maksāta piemaksa, ja un tiktāl, ciktāl viņš veic īpašu darbu;

b) pastāv ikgadējais vai cits ierobežojums apmēram vai laika posmam, kurā darba ņēmējs drīkst veikt šo darbu, un šis ierobežojums jau ir pārsniegts vai ir gandrīz pārsniegts laikā, kad tiek izmantots ikgadējais atvaļinājums, līdz ar to darba ņēmējam faktiski nebūtu atļauts veikt šo darbu, ja viņš būtu strādājis, nevis devies atvaļinājumā?"

IV — Tiesvedība Tiesā

18. 2010. gada 24. marta lēmums par prejudiciālu jautājumu uzdošanu Tiesas kancelejā saņemts 2010. gada 2. aprīlī.

19. Lietas dalībnieki pamata tiesvedībā, Dānijas valdība, kā arī Komisija savus rakstveida apsvērumus iesniedza Tiesas Statūtu 23. pantā noteiktajā termiņā.

20. Lai izklāstītu apsvērumus, uz 2011. gada 14. aprīļa tiesas sēdi ieradās lietas dalībnieku pamata tiesvedībā, Dānijas valdības, kā arī Komisijas pārstāvji.

V — Lietas dalībnieku galvenie argumenti

21. *Prasītāji pamata tiesvedībā* un *Komisija* piedāvā uz lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbildēt, ka saskaņā ar piemērojamām Savienības tiesību normām ir jāsaglabā darba ņēmēja parastā darba samaksa laika posmā, kurā viņš izmanto savu ikgadējo atvaļinājumu. Lai gan dalībvalstīm, nosakot nepieciešamos praktiskos pasākumus, esot tiesības citu starpā noteikt veidu, kādā tiek aprēķināts apmaksātais ikgadējais atvaļinājums, šai metodei esot jāļauj darba ņēmējiem turpināt saņemt viņu parasto algu laikposmā, kad viņi izmanto savu ikgadējo atvaļinājumu.

22. Aprēķinot parasto darba samaksu, pēc *prasītāju pamata tiesvedībā* domām, par pamatu ir jāņem reprezentatīvs laika posms. Šis laika posms parasti būšot laika posms pirms ikgadējā atvaļinājuma faktiskas izmantošanas. Tomēr izņēmuma kārtā varot tikt ņemts vērā cits laika posms, lai nodrošinātu parastās darba samaksas saglabāšanu. *Komisija* aizstāv viedokli, ka "parastai darba samaksai" ir jāatspoguļo vidējā nedēļas alga reprezentatīvā references laika posmā.

23. Piemaksas, ko darba ņēmējs saņem par īpaša darba veikšanu un kas ir daļa no parastās darba ņēmēja darba samaksas, pēc *prasītāju pamata tiesvedībā* domām, tāpat ir jāsaglabā ikgadējā atvaļinājuma laikā. *Komisija* šajā ziņā norāda, ka, aprēķinot samaksu par atvaļinājuma laiku, ir jāņem vērā visi vispārējie ierobežojumi.

24. *Atbildētāja pamata tiesvedībā* piedāvā uz lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbildēt, ka Savienības tiesībās nav noteiktas prasības attiecībā uz par ikgadējā atvaļinājuma laika posmu veicamo maksājumu raksturu un apmēru. Papildus tā norāda, ka Savienības tiesībās tiek pieprasīts, lai samaksa par atvaļinājuma laiku tiek noteikta vienojoties. Katrā ziņā samaksai par atvaļinājuma laiku esot jābūt pietiekami lielai, lai darba ņēmēji netiktu iebiedēti izmantot viņu tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu.

25. Saskaņā ar atbildētājas pamata tiesvedībā viedokli — pietiek ar to, ja, pamatojoties uz tiesību normām, praksi un līgumā ietvertu vienošanos starp darba devējiem un darba ņēmējiem, izmaksātā samaksa darba ņēmējam sniedz iespēju savu ikgadējo atvaļinājumu izmantot un izbaudīt, nepastāvot būtiskam

riskam, ka viņš to nedarīs. Tādēļ samaksai par atvaļinājuma laiku obligāti neesot precīzi jāatbilst darba ņēmēja parastajai algai un tai neesot arī jābūt tai līdzvērtīgai.

26. *Dānijas valdība* piedāvā uz lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbildēt tādējādi, ka saskaņā ar Savienības tiesībām darba ņēmējiem ir tiesības uz apmaksātu, vismaz četru nedēļu ilgu ikgadējo atvaļinājumu un uz tādas naudas summas samaksu par šo laika posmu, kas atbilst viņu parastajai darba algai, atbilstoši nosacījumiem, kas ir ietverti dalībvalstu likumdošanā vai praksē.

27. No minētā izrietot, ka Direktīvai 2003/88 nav pretrunā darba devēju un darba ņēmēju vienošanās par to, kādas piemaksas ir jāuzskata par daļu no samaksas par atvaļinājuma laiku, ciktāl samaksa par atvaļinājuma laiku netiek noteikta tik zema, ka darba devējs jūtas ierobežots attiecībā uz tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izmantošanu.

VI — Juridiskais vērtējums

A — *Lietas galvenie jautājumi*

28. Konkrētā lieta sniedz Tiesai iespēju turpināt attīstīt tās judikatūru par katra darba ņēmēja tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Vienlaikus tā ir piemērota, lai šo judikatūru Savienības tiesību vienveidīgas piemērošanas interesēs paplašinātu attiecībā uz citām darbības jomām, kurās Savienība ir pieņēmusi speciālas tiesību normas, ar kurām tiek ņemtas vērā vajadzības attiecīgajā nodarbinātības nozarē.

29. Iesniedzējtiesas detalizēti formulētos jautājumus būtībā var iedalīt trīs lielos tēmu blokos, kas gan savā starpā daļēji pārklājas. Vispirms tiek uzdots jautājums par Savienības un tās dalībvalstu kompetenci definēt jēdzienu "apmaksāts ikgadējais atvaļinājums" normatīvajos aktos, kā arī noteikt samaksas par atvaļinājuma laiku aprēķināšanas metodi. Tiek lūgts arī skaidrojums par to, kādai kvantitatīvai attiecībai atbilstoši Savienības tiesībām ir jāpastāv starp samaksu par atvaļinājuma laiku un parasto darba samaksu. Visbeidzot tiek jautāts, ciktāl piemaksas, kas saskaņā ar koplīgumu darba ņēmējam pienākas par īpaša darba veikšanu, kā arī iespējamie darba laika ierobežojumi, par kuriem darba devējs un darba ņēmēji ir vienojušies koplīgumā, ir jāņem vērā, arī aprēķinot samaksu par atvaļinājuma laiku.

30. Lai nodrošinātu pārskatāmību, prejudiciālie jautājumi ir jāpārstrukturē un uz tiem ir jāatbild, visaptveroši analizējot attiecīgos tēmu blokus. Vispirms es pievērsīšos jautājumam, ciktāl Savienības tiesībās ir ietverti noteikumi par tiesību uz apmaksātu ikgadējo

atvaļinājumu rakstura un apmēra regulēšanu un kāda tiesiskā regulējuma izstrādes kompetence ir dalībvalstīm. To darot, es noskaidrošu atbildi uz jautājumu, kā parastā gadījumā ir jāaprēķina samaksa par atvaļinājuma laiku, ievērojot attiecību ar parasto darba algu. Nobeigumā es pievērsīšos jautājumam, kā ir jārīkojas tādā situācijā kā šajā, kad darba samaksas struktūra ir kompleksa.

B — *Savienības tiesību normas par tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu raksturu un apmēru*

1) Tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu Savienības tiesību sistēmā

a) Savienības tiesību pamatprincipi

31. Kā jau esmu izklāstījusi savos secinājumos lietā *Schultz-Hoff*[7], fakts, ka katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir iekļautas Eiropas Savienības Pamattiesību hartā[8], viskvalificētāk un neapstrīdamāk apliecina to pamattiesību raksturu. Hartas 31. panta 2. punktā noteikts, ka "katram darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba ilguma ierobežošanu, uz ikdienas un iknedēļas atpūtu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu"[9]. Ja sākotnēji Hartai šajā ziņā galvenokārt bija deklaratīvs raksturs, jo tā bija jāsaprot kā izpausmes veids tam, ka Savienība pati sev nosaka pienākumu ievērot pamattiesības, tad, stājoties spēkā Lisabonas līgumam, šī tiesību norma atbilstoši LES 6. panta 1. punktam ieguva saistošu primāro tiesību juridisko spēku Savienības tiesību sistēmā[10]. Līdz ar to tiesību aktiem, ko šajā jomā pieņem Savienības institūcijas, pamatojoties uz Hartas 51. panta 1. punktā noteikto pienākumu ievērot pamattiesības, tagad ir jāatbilst šai tiesību normai. Tāpat no šī brīža minētais ir jāievēro dalībvalstīm, īstenojot Savienības tiesības[11].

32. Savienības likumdevējs, lai tiesību aktos īstenotu tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kā tiesību instrumentu izmanto direktīvu. Galvenie noteikumi, kuros ir

7 — 2008. gada 24. janvāra secinājumi lietā C-350/06 *Schultz-Hoff* (2009. gada 20. janvāra spriedums, Krājums, I-179. lpp., 38. punkts).

8 — OV 2007, C 303, 1. lpp.

9 — Šī tiesību norma Paskaidrojumos attiecībā uz Hartu (OV 2007, C 303, 17. lpp.) ir pamatota ar Direktīvu 93/104, 1961. gada Eiropas Sociālās hartas 2. pantu un 1989. gada decembra Kopienas Darba ņēmēju sociālo pamattiesību hartas 8. pantu.

10 — Skat. 2010. gada 19. janvāra spriedumu lietā C-555/07 *Kücükdeveci* (Krājums, I-365. lpp., 22. punkts).

11 — Skat. Jarass, H. D., *Charta der Grundrechte der Europäischen Union — Kommentar*, Minhene, 2010, 31. pants, 3. punkts, 277. lpp., un 51. pants, 6. punkts, 413. lpp.

regulētas šīs tiesības Savienības līmenī un kuru interpretāciju iesniedzējtiesa vēlas saņemt, atrodas Direktīvas 2003/88 par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. pantā, kura teksts ir pilnībā pārņemts no iepriekšējās Direktīvas 93/104 7. panta un kuram Tiesa savā judikatūrā piešķir tādu pašu normatīvo saturu [12]. Saskaņā ar minēto tiesību normu 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. Taču tiesiskais regulējums attiecībā uz samaksas par atvaļinājuma laiku apmēru tajā ir ietverts tikpat neskaidri kā Direktīvā 2000/79.

33. Abu iepriekš minēto direktīvu 14. pantā Savienības likumdevējam ir paredzēta iespēja noteikt īpašākas prasības attiecībā uz noteiktām profesijām vai profesionālām darbībām, kas saskaņā ar likumā ietvertu pārākuma noteikumu izslēdz Darba laika direktīvu noteikumu piemērošanu. Pie šīs kategorijas, kā tas *expressis verbis* izriet no Eiropas nolīguma 1. noteikuma 2. punkta, pieder arī Direktīva 2000/79, kurā šajā ziņā ir paredzētas īpašākas prasības attiecībā uz civilās aviācijas gaisa kuģa apkalpes darba laika organizēšanu. Savienība šo tiesību aktu ir pieņēmusi, lai īstenotu Eiropas nolīgumu un tiesiskā regulējuma izstrādes kompetenci, kas tai ir piešķirta saskaņā ar EKL 139. panta 2. punktu (LESD 155. panta 2. punkts). To pievienojot, Eiropas nolīgums ir kļuvis par neatņemamu Direktīvas 2000/79 sastāvdaļu [13]. Kā jebkuras direktīvas, arī pēdējās interpretācija ietilpst Tiesas kompetencē [14]. Līdz ar to iesniedzējtiesas lūgums sniegt interpretāciju ir pieņemams arī attiecībā uz Eiropas nolīguma 3. noteikumu.

b) Dalībvalstu transponēšanas kompetence

34. Savukārt Tiesas kompetencē nav tādu valsts tiesību normu interpretācija, ko dalībvalstis ir pieņēmušas, transponējot iepriekš minētās direktīvas. Atsaucoties uz direktīvā izmantoto rīcības formu, dalībvalstīm ir atļauts savā attiecīgajā tiesību sistēmā ar likumu precīzāk regulēt tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Šāda kompetence tām

12 — Skat. 2009. gada 10. septembra spriedumu lietā C-277/08 *Vicente Pereda* (Krājums, I-8405. lpp., 18. punkts).

13 — Skat. 2008. gada 15. aprīļa spriedumu lietā C-268/06 *Impact* (Krājums, I-2483. lpp., 58. punkts), 2009. gada 23. aprīļa spriedumu apvienotajās lietās no C-378/07 līdz C-380/07 *Angelidaki* u.c. (Krājums, I-3071. lpp., 195. punkts) un 2009. gada 16. jūlija spriedumu lietā C-537/07 *Gómez-Limón* (Krājums, I-6525. lpp., 34. punkts). Egger, J., "Rechtswirkungen von Rahmenvereinbarungen im Sozialbereich", *Neueste Entwicklungen im Zusammenspiel von Europarecht und nationalem Recht der Mitgliedstaaten* (redaktors Waldemar Hummer), Vīne, 2010, 223. lpp., norāda, ka nolīgumiem pašiem par sevi nav normatīva iedarbība. Tikai ar Padomes lēmumu pamatnolīgums tiek tieši transformēts sekundārajās Savienības tiesībās un tā interpretācija ir Tiesas ziņā.

14 — Skat. Rebhahn, R., *EU-Kommentar* (redaktors Jürgen Schwarze), 2. izdevums, Bādenbādene, 2009, EKL 139. pants, 4. un 10. punkts, 1378. un 1379. lpp., kurš norāda, ka, īstenojot darba devēju un darba ņēmēju nolīgumu ar Padomes lēmumu, tiek radīts Eiropas Savienības tiesību akts. Direktīvas un tajā ietvertā nolīguma interpretācija esot Tiesas kompetencē.

tiek atzīta ne tikai EKL 249. panta trešajā daļā (LESD 288. panta otrā daļa), saskaņā ar kuru valstu iestādēm ir ļauts noteikt formu un metodes, lai sasniegtu saistošo tiesiskā regulējuma rezultātu, bet *expressis verbis* arī attiecīgajās direktīvās.

35. Papildus jānorāda, ka Savienības likumdevējs, kam, īstenojot savas tiesības izstrādāt tiesisko regulējumu, ir jāievēro subsidiaritātes princips, saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu, kā arī Eiropas nolīguma 3. noteikumu saistībā ar Direktīvas 2000/79 preambulas 11. apsvērumu [15] ir tikai noteicis tiesisko regulējumu attiecībā uz atsevišķiem būtiskākajiem aspektiem, kā ikgadējā atvaļinājuma minimālais ilgums. Tajā pašā laikā attiecībā uz nosacījumiem tā izmantošanai un nodrošināšanai, kā minēts iepriekš, tas ir norādījis uz valsts tiesību aktiem un/vai praksi. Šī pieeja, kā to Tiesa ir konstatējusi spriedumā lietā Apvienotā Karaliste/Padome [16], atbilst arī uzdevumam izstrādāt tiesisko regulējumu, kas izriet no Līgumā ietvertā pilnvarojuma pamatojuma. Saskaņā ar to Savienības likumdevējs ir pilnvarots pieņemt tikai minimālos noteikumus, lai saskaņošanas ceļā palīdzētu paaugstināt darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības līmeni, kura nodrošināšana primāri ir dalībvalstu uzdevums.

36. Kā Tiesa ir konstatējusi attiecīgajā spriedumā, dalībvalstīm, īstenojot šīs tiesības, ir galvenā loma, jo tām, izpildot Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto transponēšanas uzdevumu, ir pienākums paredzēt nepieciešamos detalizēti izstrādātos valsts tiesību noteikumus [17]. Minētais attiecas uz nosacījumu noteikšanu tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu īstenošanai, turklāt dalībvalstis var paredzēt konkrētus apstākļus, kādos darba ņēmējs var izmantot šīs tiesības, kuras viņam ir piešķirtas par visiem nostrādātajiem laikposmiem [18].

37. Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā ietvertā norāde uz valsts tiesību aktiem it īpaši ļauj dalībvalstīm noteikt atbilstošās tiesību normas, kas reglamentē 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 nostrādāto laikposmu, pirms atvaļinājums

15 — Direktīvas 2000/79 preambulas 11. apsvērumā subsidiaritātes principa ievērošana tiek apstiprināta šādā veidā: "Ņemot vērā civilās aviācijas nozares ļoti integrēto raksturu un tajā valdošās konkurences apstākļus, dalībvalstis nevar pienācīgi sasniegt šīs direktīvas mērķi aizsargāt darba ņēmēju veselību un drošību, un tādēļ Kopienai jārīkojas saskaņā ar subsidiaritātes principu, kas noteikts Līguma 5. pantā. Šī direktīva neparedz neko tādu, kas nebūtu samērīgs ar to, kas nepieciešams šo mērķu sasniegšanai."

16 — Skat. 1996. gada 12. novembra spriedumu lietā C-84/94 Apvienotā Karaliste/Padome (*Recueil*, I-5755. lpp., 47. punkts).

17 — Turpat (47. punkts) un 2006. gada 16. marta spriedums apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04 *Robinson-Steele* (Krājums, I-2531. lpp., 57. punkts).

18 — 2001. gada 26. jūnija spriedums lietā C-173/99 *BECTU* (*Recueil*, I-4881. lpp., 53. punkts).

var tikt izmantots, kritērijus proporcionālai ikgadējā atvaļinājuma aprēķināšanai, ja darba tiesiskās attiecības ir ilgušas mazāk par vienu gadu, utt. [19] Tomēr runa vienmēr ir par pasākumiem, lai noteiktu nosacījumus tiesību uz atvaļinājumu, kas Direktīvā 2003/88 kā tādi ir atļauti, izmantošanai un piešķiršanai.

kas varētu būt noderīgi, atbildot uz prejudiciālajiem jautājumiem.

2) Direktīvas 2000/79 saistība ar Darba laika direktīvām un judikatūras principu pārnesamība

38. Šajā ziņā ir jānorāda, ka Tiesa vairākkārt ir brīdinājusi, ka dalībvalstīm, īstenojot savu regulēšanas kompetenci, vienmēr ir jāievēro robežas, kas tām ir noteiktas Savienības tiesībās [20]. Tā, veicot interpretāciju, ir norādījusi uz šīm robežām un tās precizējusi [21]. Turklāt no tās judikatūras var secināt atsevišķus noderīgus pieturas punktus par to, kā ir jāaprēķina samaksa par atvaļinājuma laiku, lai tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu pildītu savu funkciju. Tādēļ ir ieteicams šo judikatūru analizēt un no tās secināt principus,

39. Tomēr jautājums, kas ir jānoskaidro vispirms, ir, ciktāl judikatūras principi, kurus Tiesa ir attīstījusi līdz šim, interpretējot Darba laika direktīvu — kuras es analizēšu savu secinājumu turpinājumā — 7. pantu, ir attiecināmi arī uz Eiropas nolīguma 3. noteikumu. Šim jautājumam īpaša nozīme ir it īpaši tādēļ, ka Tiesa, kā jau paskaidrots, ir devusi būtisku ieguldījumu šo tiesību normatīvās piemērojamības noskaidrošanai. Vienlaikus šīs direktīvas tiesību normas interpretācija, uz kādu ir norādīts judikatūrā, dod iespēju secināt Savienības likumdevēja tiesiskā regulējuma izstrādes kompetences apjomu attiecībā uz samaksas par atvaļinājuma laiku aprēķināšanu. Jau iepriekš izsakot manas analīzes secinājumus, piebildīšu, ka, pēc manām domām, šo tiesību normu teksts, jēga un mērķis, kā arī rašanās vēsture apstiprina to.

40. Vispirms ir jākonstatē, ka, lai gan tās ir pamatotas uz dažādiem Līgumā noteiktiem pilnvarojuma pamatiem, gan Darba laika direktīvu, gan Direktīvas 2000/79 jēga un mērķis ir regulēt darba laiku, nosakot tam konkrētas robežas darba ņēmēju drošības un veselības interesēs. Tas, piemēram, izriet no Direktīvas 2000/79 preambulas 11. apsvēruma, kā arī no Direktīvas 2003/88 preambulas

19 — Tā Komisijas apsvērumos lietā *BECTU*, kurus ģenerāladvokāts Ticano [*Tizzano*] ir pārņēmis savos secinājumos (34. punkts).

20 — Skat. spriedumus lietā *BECTU* (minēts 18. zemsvītras piezīmē, 53. punkts) un lietā *Schultz-Hoff* u.c. (minēts 7. zemsvītras piezīmē, 46. punkts), kuros Tiesa ir atzinusi, ka dalībvalstis savos tiesību aktos drīkst paredzēt tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu piešķiršanas un īstenošanas nosacījumus. Tomēr tā ir precizējusi, ka dalībvalstis katrā ziņā nedrīkst paredzēt nekādus nosacījumus šīm tiesībām no Direktīvas 93/104 un 2003/88 izrietošajām tiesībām.

21 — Par judikatūras ietekmi uz Darba laika direktīvas interpretāciju skat. Nowak, T., "The Working Time Directive and The European Court of Justice", *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 15. sējums (2008), Nr. 4, 447. lpp.

11. apsvēruma. Turklāt 3. noteikuma teksts ir gandrīz identisks ar Darba laika direktīvu 7. panta tekstu. Ja Eiropas nolīguma parakstītājas puses būtu vēlējušās 3. noteikumam piešķirt citu nozīmi, tās noteikti būtu izvēlējušās citu terminoloģiju nekā Darba laika direktīvās lietoto.

41. No Eiropas nolīguma rašanās vēstures [22] arī izriet, ka jēdziena "apmaksāts ikgadējais atvaļinājums" nozīme 3. noteikumā bija paredzēta tāda, lai tā satura ziņā atbilstu Direktīvā 93/104 lietotajam jēdzienam. Sākotnējā Komisijas priekšlikumā par Darba laika direktīvu bija paredzēts, ka tās piemērošanas jomai būtu jāaptver visas tautsaimniecības nozares un darbību jomas. Turpretim Padome nolēma noteiktas darbības izslēgt no direktīvas piemērošanas jomas. Tā rīkojās šādi ne tāpēc, ka tā uzskatītu, ka veselība un drošība šajās jomās būtu pietiekami aizsargāta, bet gan tādēļ, ka tā apzinājās, ka šajās darbības jomās nodarbinātie darba ņēmēji parasti strādā tālu prom no mājām. Līdz ar to tā uzskatīja, ka jāpieņem īpašāki noteikumi. Savā "Baltajā grāmatā par nozarēm un darbībām, kurām netiek piemērota Darba laika direktīva", Komisija citu starpā piedāvāja izmantot diferencētu pieeju, tādējādi attiecībā uz katru no darbību jomām tiktu pieņemts atsevišķs tiesiskais regulējums par mobilo darba ņēmēju darba laiku un atpūtu [23]. Izvērtējot darba devēju un darba ņēmēju reakciju, Komisija nolēma piedāvāt šo pieeju, kas galu galā tika ietverta Savienības tiesību aktos [24]. Atbilstoši šai diferencētai pieejai Eiropas nolīgumam bija jābūt spēkā tikai attiecībā uz civilās aviācijas mobilo personālu un 3. noteikumā bez izmaiņām bija jāpārņem Direktīvas 93/104 7. pantā paredzētās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Visbeidzot, no Komisijas priekšlikuma par direktīvu [25] izriet, ka Eiropas nolīguma civilās aviācijas mobilajam personālam mērķis citu starpā bija īstenot Kopienas Darba ņēmēju pamattiesību hartas 8. pantā garantētās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Līdz ar to Direktīvas 2000/79 rašanās vēsture pierāda, ka Savienības likumdevēja nodoms bija jau spēkā esošos noteikumus par šīm tiesībām piemērot arī darba ņēmējiem civilajā aviācijā, nemainot šo tiesību būtību.

22 — Skat. *Balto grāmatu par nozarēm un darbībām, kurām netiek piemērota Darba laika direktīva*, COM(97) 334, galīgā redakcija, 11.–13. punkts.

23 — Turpat, 74. punkts.

24 — Skat. Barnard, C., *EC Employment Law*, 2. izdevums, Oksforda, 2002, 403. lpp.

25 — Skat. Padomes priekšlikumu par direktīvu par Eiropas Nolīgumu par civilās aviācijas mobilo darba ņēmēju darba laika organizēšanu, kas noslēgts starp Eiropas Aviokompāniju asociāciju (*AEA*), Eiropas Transporta darbinieku federāciju (*ETF*), Eiropas Lidotāju asociāciju (*ECA*), Eiropas Reģionālo aviokompāniju asociāciju (*ERA*) un Starptautisko aviosabiedrību asociāciju (*IACA*), COM(2000) 382, galīgā redakcija.

42. Arī Direktīvas 2003/88 rašanās vēsture apstiprina, ka tiesību normu, kurās ir regulētas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, mērķis bija, lai tās tiktu piemērotas arī mobilajiem darba ņēmējiem, tostarp tiem, kuri strādā civilajā aviācijā. Proti, Direktīva 93/104 vēlāk tika grozīta ar Direktīvu 2000/34. Tajā pašā laikā tika izslēgti izņēmumi, kas līdz tam atbilstoši piedāvātajai diferencētai pieejai tika attiecināti uz transporta nozari (neņemot vērā jūrniekiem piemērojamos noteikumus). Līdz ar to tiesību normas par ikgadējo atvaļinājumu tika *attiecinātas* uz mobilajiem darba ņēmējiem neparedzētajās nozarēs un darbībās, kā tas nepārprotami izriet no Direktīvas 2000/34 preambulas 9. apsvēruma [26]. Turpretim tiesību normas par darba laiku un atpūtu atbilstoši preambulas 10. apsvērumam [27] ir tikai viņiem *pielāgotas*. Vēl vairāk, no Direktīvas 2000/79 2. panta top skaidrs, ka šīs direktīvas īstenošana nekādā gadījumā nevar būt pietiekams iemesls, lai attaisnotu darba ņēmēju vispārējā aizsardzības līmeņa samazināšanu jomās, uz kurām attiecas šī direktīva. Citiem vārdiem, ar šo noteikumu dalībvalstīm tiek aizliegts pazemināt to aizsardzības līmeni, kas jau ir ticis sasniegts ar Direktīvu 93/104 ar grozījumiem, kas izdarīti ar Direktīvu 2000/34. Tas precīzi atbilst Direktīvas 2000/79 preambulas 16. apsvērumā [28] ietvertajam izteikumam.

43. No visa minētā izriet, ka nekas nekavē judikatūras principus, kurus Tiesa līdz šim ir attīstījusi, interpretējot Darba laika direktīvu 7. pantu, attiecināt uz Eiropas nolīguma 3. noteikumu.

3) Judikatūras principi par tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu

a) Par darba samaksas saglabāšanu atvaļinājuma laikā

44. Tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nozīme Tiesas judikatūrā ir atzīta jau ilgu laiku. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru tās ir jāuzskata par īpaši svarīgu Savienības sociālo tiesību principu, no kura nevar atkāpties un kuru kompetentās valsts iestādes var īstenot, tikai un vienīgi ņemot vērā Direktīvā 93/104

26 — Direktīvas 2000/34 preambulas 9. apsvērums ir izteikts šādi: "Pastāvošos noteikumus attiecībā uz ikgadējo atvaļinājumu un veselības novērtējumu nakts darbam un darbam maiņās būtu jāpapildina, lai *attiecinātu* tos uz mobiliem darba ņēmējiem neparedzētajās nozarēs un darbībās." Šajā ziņā Rofes i Pujol, M. I., "Comentario de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas", *Cuadernos Europeos de Deusto*, 2009, Nr. 41, 165. lpp.

27 — Direktīvas 2000/34 preambulas 10. apsvērums ir izteikts šādi: "Pastāvošie noteikumi par darba laiku un atpūtu *jāpielāgo* mobilajiem darba ņēmējiem neparedzētajās nozarēs un darbībās."

28 — Direktīvas 2000/79 preambulas 16. apsvērums ir izteikts šādi: "Šis direktīvas īstenošanai nevajadzētu būt par attaisnojumu nekādam regresam attiecībā uz situāciju, kura jau pastāv ikvienā dalībvalstī."

vai to aizstājošajā Direktīvā 2003/88 tieši paredzētās robežas [29]. Nostiprinot tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ar normatīvo aktu sekundāro tiesību līmenī, Savienības likumdevējs vēlējās, ka darba ņēmējam visās dalībvalstīs ir tiesības uz patiesu atpūtu, "lai nodrošinātu pienācīgu viņa drošības un veselības aizsardzību" [30]. Tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķis ir ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm [31].

45. Attiecībā uz specifiskajām un šī lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu mērķim nozīmīgajām darba ņēmēja tiesībām uz samaksu par atvaļinājuma laiku, kā jau minēts, ir jākonstatē, ka nedz Darba laika direktīvās, nedz Direktīvā 2000/79 nav ietvertas tiesību normas, kurās *expressis verbis* ir noteikts piešķiramās samaksas par atvaļinājuma laiku apmērs vai metode tās aprēķināšanai. Tomēr, analizējot Tiesas judikatūru, var secināt svarīgus pieturas punktus par to, kādām Savienības tiesībās ietvertajām prasībām ir jāatbilst samaksai par atvaļinājuma laiku.

46. Attiecībā uz minēto vispirms ir jānorāda uz spriedumu lietā *Robinson-Steele*, kurā Tiesa ir konstatējusi, ka Darba laika direktīvās tiesības uz gadskārtējo atvaļinājumu un tiesības saņemt šajā ziņā atlīdzību ir "vienu tiesību divi aspekti" [32]. No šī izteikuma jau var izdarīt šādu pirmo svarīgu juridisku secinājumu: tā kā abas tiesības, pēc Tiesas domām, ir jāuzskata kā viena no otras nešķiramas, atkāpes no tiesībām uz samaksas par atvaļinājuma laiku izmaksu, transponējot Savienības tiesības, dalībvalstu līmenī nav atļautas tādā pašā apmērā, ja vien šādas atkāpes Darba laika direktīvās nav paredzēts *expressis verbis*. Turklāt ir jākonstatē, ka Direktīvas 2003/88 7. pants nav viens no noteikumiem, no kuriem šajā direktīvā *expressis verbis* ir atļauts atkāpties. Ņemot vērā, ka atkāpšanās no šīs tiesību normas, pasliktinot darba ņēmēja stāvokli, nav atļauta nedz ar likumu, nedz ar vienošanos, Dānijas valdības viedoklim [33] ir jāpiekrīt tādā ziņā, ka Savienības tiesībās noteiktajām

29 — Skat. spriedumu lietā *BECTU* (minēts 18. zemsvītras piezīmē, 43. punkts), 2004. gada 18. marta spriedumu lietā C-342/01 *Merino Gómez* (*Recueil*, I-2605. lpp., 29. punkts) un spriedumu apvienotajās lietās *Robinson-Steele* u.c. (minēts 17. zemsvītras piezīmē, 48. punkts); par Direktīvu 2003/88 skat. spriedumus lietā *Schultz-Hoff* u.c. (minēts 7. zemsvītras piezīmē, 22. punkts) un *Vicente Pereda* (minēts 12. zemsvītras piezīmē, 18. punkts) un 2010. gada 22. aprīļa spriedumu lietā C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (Krājums, I-3527. lpp., 28. punkts).

30 — Skat. spriedumu lietā *BECTU* (minēts 18. zemsvītras piezīmē, 44. punkts), spriedumu lietā *Merino Gómez* (minēts 29. zemsvītras piezīmē, 30. punkts) un spriedumus lietā *Schultz-Hoff* u.c. (minēts 7. zemsvītras piezīmē, 23. punkts) un lietā *Vicente Pereda* (minēts 12. zemsvītras piezīmē, 21. punkts).

31 — Skat. spriedumus lietā *Schultz-Hoff* u.c. (minēts 7. zemsvītras piezīmē, 25. punkts) un lietā *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (minēts 29. zemsvītras piezīmē, 30. punkts).

32 — Spriedums apvienotajās lietās *Robinson-Steele* u.c. (minēts 17. zemsvītras piezīmē, 58. punkts).

33 — Skat. Dānijas valdības rakstveida apsvērumu 16. punktu.

tiesībām uz samaksas par atvaļinājuma laiku izmaksu ir obligāts raksturs [34]. Turklāt ir jāievēro, ka atbilstoši judikatūrai šo īpaši svarīgo Savienības sociālo tiesību principu nedrīkst arī interpretēt šauri [35].

47. Pēc Tiesas domām, mērķis prasībai apmaksāt šo atvaļinājumu ir tāds, ka darba ņēmējs šī atvaļinājuma laikā "atrodas situācijā, kas algas ziņā ir pielīdzināma darba laikposmiem". Turpmākie Tiesas secinājumi par samaksas par atvaļinājuma laiku apmēru, pēc manām domām, ir pietiekami skaidri — sprieduma apvienotajās lietās *Robinson-Steele* 50. punktā tā ir skaidri norādījusi, ka Direktīvas 93/104 7. panta 1. punktā ietvertais jēdziens "apmaksāts gadskārtējais atvaļinājums" nozīmē, ka "apmaksātā atvaļinājuma laikā Direktīvas izpratnē ir saglabājama atlīdzība". Nelielās šaubas, izskaidrojot šo teikumu, varētu tikt kliedētas ar nobeigumā esošo skaidro izteikumu ("proti"), atbilstoši kuram "darba ņēmējam ir jāsaņem *parastā* atlīdzība par šo atpūtas laiku". Šis izteikums ir jāsaprot tādējādi, ka samaksas par atvaļinājuma laiku apmēram ir tieši jāatbilst parastai darba samaksai.

48. Lai gan iesniedzējtiesai ir jāpiekrīt tajā ziņā, ka strīdus priekšmets apvienotajās lietās *Robinson-Steele* bija atšķirīgs no šajā lietā esošā, minētajā lietā būtībā runa bija par tādas noteiktas prakses atbilstību Savienības tiesībām, saskaņā ar kuru atlīdzība par minimālo ikgadējo atvaļinājumu tika izmaksāta pa daļām, sadalot izmaksas pa atbilstošo nostrādāto gadu, proti, tā tika izmaksāta kopā ar darba samaksu par paveikto darbu un nevis kā samaksa par noteiktu laika posmu, kurā darba ņēmējs faktiski izmantoja atvaļinājumu. Tomēr apsvērumi, kurus Tiesa attiecīgā sprieduma 50. punktā lika par pamatu savam lēmumam, ir formulēti vispārīgi un nekādā gadījumā neattiecas tikai uz īpašajiem apstākļiem, kas bija minētās lietas pamatā. Gluži pretēji, tie ir jāuzskata par vispārīgi spēkā esošiem, un tie attiecīgi ir jāņem vērā, arī atbildot uz prejudiciālajiem jautājumiem. Šo apsvērumu vispārīgā spēkā esamība izpaužas tādējādi, ka Tiesa tos atkal ir minējusi citā kontekstā sprieduma lietā *Schultz-Hoff* 58. punktā, proti, analizējot jautājumu, kā ir jāaprēķina Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā paredzētā samaksa, uz kuru ir tiesības darba ņēmējam, kas no sevis neatkarīgu apstākļu dēļ nav varējis izmantot tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu pirms darba attiecību

34 — Arī SDO Konvencijas Nr. 132 12. panta interpretācija liek izdarīt šādu secinājumu. Proti, šajā noteikumā ir paredzēts, ka jebkura vienošanās par tiesību uz šīs konvencijas 3. panta 3. punktā noteikto minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu atcelšanu vai atteikšanos no šī atvaļinājuma pret kompensāciju vai jebkurā citā veidā atkarībā no apstākļiem attiecīgajā valstī ir jāatzīst par spēkā neesošu vai jāaizliedz. Līdzīgi arī Blanpain, R., "The Holidays With Pay Convention of the ILO (Nº 132): a Commentary", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 16/4. sējums, 2000, 364. lpp.

35 — Spriedums lietā *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (minēts 29. zemsvītras piezīmē, 29. punkts).

izbeigšanās. Minētajā punktā Tiesa apstiprina savu interpretāciju, atbilstoši kurai "apmaksātā atvaļinājuma laikā ir saglabājama atlīdzība" un "darba ņēmējam ir jāsaņem parastā atlīdzība".

49. Šāda juridiska vērtējuma pareizību pamato gan sistēmiskās, gan gramatiskās interpretācijas argumenti. Lai šādus argumentus izvirzītu, Direktīva 2003/88 vai Direktīva 2000/79 ir jāpretstata citiem Savienības tiesību aktiem, kuru noteikumos ir paredzēta atšķirīga forma, kādā tiek saglabāta atlīdzība atvaļinājuma gadījumā. Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvā 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 [36], lai strādājošās grūtnieces aizsargātu no riskiem, kas var negatīvi ietekmēt viņu drošību vai veselību, kā arī no iespējamās ietekmes uz grūtniecību vai barošanu ar krūti, ir paredzēta ne tikai darba apstākļu maiņa un pārcelšana citā darbā, bet arī atvaļinājuma piešķiršana. Vienlaikus atbilstoši direktīvas 11. panta 1. punktam "no darba līguma izrietošās tiesības, kas attiecas uz darba līgumu, ieskaitot 2. pantā definēto darbinieču darba samaksas saglabāšanu un/vai tiesības uz atbilstīgu pabalstu, jānodrošina saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi". No šīs tiesību normas var secināt kādu īpatnību, uz kuru Tiesa pēdējo reizi pareizi ir norādījusi 2010. gada 1. jūlija spriedumos lietā *Parviainen* [37] un lietā *Gassmayr* [38]. Tajos Tiesa pievērsa uzmanību apstāklim, ka šajā direktīvas (lielākajā daļā valodu versiju tās pieņemšanas datumā) normā ir atsauce uz "darba samaksas" un nevis uz "attiecīgās darba samaksas" saglabāšanu [39]. Ņemot vērā šo direktīvas normas formulējumu, kā arī citas norādes, Tiesa secināja, ka pēc pagaidu pārcelšanas darbā, kas nebija darbs, ko viņa veica pirms grūtniecības, saskaņā ar Direktīvas 92/85 5. panta 2. punktu strādājošai grūtniecei nav tiesību saskaņā ar šīs direktīvas 11. panta 1. punktu uz darba samaksu, ko tā vidēji saņēma pirms šīs pārcelšanas [40]. Tajā pašā laikā salīdzināms tiesiskais stāvoklis nepastāv attiecībā uz Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu vai Eiropas nolīguma 3. noteikumu. Šajā ziņā šo tiesību normu teksts ir nepārprotams, jo saskaņā ar visām valodu versijām gadskārtējam atvaļinājumam ir vienkārši jābūt "apmaksātam" [41], kas atbilstoši judikatūrai liecina par kontinuitāti "parastās" algas saglabāšanas izpratnē.

36 — OV L 348, 1. lpp., OV Īpašais izdevums latviešu valodā, 5/2. sēj., 110. lpp.

37 — 2010. gada 1. jūlija spriedums lietā C-471/08 *Parviainen* (Krājums, I-6533. lpp.).

38 — 2010. gada 1. jūlija spriedums lietā C-194/08 *Gassmayr* (Krājums, I-6281. lpp.).

39 — Spriedums lietā *Parviainen* (minēts 37. zemsvītras piezīmē, 50. punkts) un spriedums lietā *Gassmayr* (minēts 38. zemsvītras piezīmē 61. punkts).

40 — Spriedums lietā *Parviainen* (minēts 37. zemsvītras piezīmē, 62. punkts).

41 — Skat., piemēram, versijas vācu ("bezahlt"), franču ("payé"), dāņu ("med løn"), spāņu ("retribuidas"), portugāļu ("remuneradas"), slovēņu ("plačanega"), itāļu ("retribuite"), zviedru ("betald") un nīderlandiešu ("betaald") valodā.

50. Visbeidzot, vēl viens pierādījums, kas apliecina šajā gadījumā aizstāvētā viedokļa pamatotību, izriet no Starptautiskās darba organizācijas (SDO) principiem, kuri atbilstoši Direktīvas 2003/88 preambulas 6. apsvērumam ir jāņem vērā attiecībā uz darba laika organizēšanu. SDO kā Apvienoto Nāciju Organizācijas specializētās iestādes ietvaros tiesības uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu līdz šim ir bijušas divu daudzpusēju nolīgumu priekšmets. Ar Konvenciju Nr. 132, kas stājās spēkā 1973. gada 30. jūnijā [42], ir grozīta līdz tam spēkā esošā Konvencija Nr. 52 [43]. Tajās ir ietvertas obligātas prasības nolīgumu dalībvalstīm attiecībā uz šo sociālo pamattiesību īstenošanu savās tiesību sistēmās. Konvencijas Nr. 132, kuras nozīmi Direktīvas 2003/88 interpretācijā Tiesa *expressis verbis* pēdējo reizi apstiprināja spriedumā lietā *Schultz-Hoff* [44], 7. panta 1. punktā ir noteikts, ka katrai personai, kura izmanto šajā Konvencijā paredzēto atvaļinājumu, visa atvaļinājuma garumā "ir jāsaglabā vismaz sava [viņas] *normālā* vai vidējā darba alga".

51. Ievērojot iepriekš minētos apsvērumus, man nolēmuma par prejudiciālu jautājumu uzdošanu 29. punktā paustie iesniedzējtiesas minējumi par to, ka Tiesa spriedumā lietā *Schultz-Hoff* ar vārda "pielīdzināms" [45] lietošanu — attiecībā uz situāciju, kāda atbilstoši prasībai maksāt atlīdzību par atvaļinājuma laiku ir jārada darba ņēmējam ikgadējā atvaļinājuma laikā, — ir domājusi ko citu, zināmos apstākļos arī iespēju, ka tiek atļauti atvilkumi no parastās darba algas, šķiet pamatoti uz nepareizu

42 — 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.

43 — 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 ar Konvenciju Nr. 132, taču tā joprojām ir atvērta ratifikācijai.

44 — Spriedums lietā *Schultz-Hoff* u.c. (minēts 7. zemsvītras piezīmē, 38. punkts). Skat. diskusiju literatūrā par nozīmi, kas Savienības tiesību sistēmā tiek piešķirta SDO konvencijām. Korda, M., Pennings, F., "The legal character of international social security standards", *European Journal of Social Security*, 10. sējums (2008), Nr. 2, 132. lpp., pēc kuru domām, Eiropas Savienībai nav kompetences radīt juridiski saistošus sociālās drošības standartus. Tādēļ SDO un Eiropas Padomes ietvaros parakstītajām konvencijām esot galvenā nozīme starptautisku sociālās drošības standartu attīstībā. Bercusson, B., "The European Court of Justice, Labour Law and ILO Standards", *50 Jahre EU — 50 Jahre Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeits- und Sozialrecht*, Bādenbādene, 2008, 58. un 59. lpp., atbalsta Tiesas aktīvāku lomu Eiropas sociālā modeļa veidošanā. Tai, interpretējot Savienības primārās un sekundārās tiesības, būtu jāņem vērā SDO standarti. Murray, J., "The Working Time Directive and Future Prospects for ILO Rules on Working Time", *Transnational Labour Regulation — The ILO and EC compared*, 175. lpp., uzskata, ka starp Darba laika direktīvu un SDO tiesībām pastāv liela konverģence attiecībā uz tiesiskā regulējuma priekšmetu un mērķi.

45 — Spriedums lietā *Schultz-Hoff* u.c. (minēts 7. zemsvītras piezīmē, 60. punkts).

judikatūras izpratni. Turklāt Tiesas izklāsts minētajā spriedumā pilnībā atbilst manā izklāstā lietā *Stringer* u.c.[46] izvirzītajām prasībām, atbilstoši kurām atlīdzībai, kuru saņem darba ņēmējs, apmēra ziņā ir jābūt "līdzvērtīgai" viņa parastajai algai. Neraugoties uz atšķirīgo vārdu izvēli, galu galā runa ir par vienu un to pašu, proti, teleoloģiski interpretējot Darba laika direktīvas 7. panta 1. punktu, nodrošināt, lai direktīvu mērķu sasniegšana netiktu kavēta nepareizas transponēšanas dēļ. It īpaši ir jānodrošina, lai darba ņēmējs neizjūt negatīvas sekas tādēļ, ka viņš izlemj izmantot savas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu. Pie iepriekš minētajām negatīvajām sekām pirmām kārtām pieder iespējami finansiāli zaudējumi, kas viņu atkarībā no situācijas atturētu to darīt.

52. Ņemot vērā visu minēto, jākonstatē, ka Savienības tiesībās saskaņā ar Tiesas sniegto interpretāciju ir ietverti pietiekami skaidri noteikumi par to, kā ir jāaprēķina samaksa par atvaļinājuma laiku. Atbilstoši tiem samaksai par atvaļinājuma laiku pēc apmēra ir jāatbilst darba samaksai.

b) Secinājums: nav konstatējama nepieļaujama orientēšanās pēc minimālā apmēra

53. Darba algas saglabāšanas ikgadējā atvaļinājuma laikā mērķis ir efektīvi aizsargāt ikgadējā atvaļinājuma atpūtas funkciju. Darba laika direktīvu 7. panta 1. punkta interpretācija atbilstoši Darba laiku direktīvu jēgai un mērķim, kāda tā ir Tiesas judikatūrā, katrā ziņā aizliedz, aprēķinot samaksu par atvaļinājuma laiku, orientēties pēc iztikas līdzekļu minimuma. Ar šo judikatūru nesavienojama būtu situācija, kad, kā to piedāvā atbildētāja pamata tiesvedībā[47], par pamatu samaksas par atvaļinājuma laiku aprēķināšanai tiktu izmantota tikai tā naudas summa, kas vēl būtu pietiekami liela, lai darba ņēmēju nekavētu izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, jo, pirmkārt, šāds pasākums nebūtu "darba samaksas saglabāšana" ikgadējā atvaļinājuma laikā. Gluži pretēji, piedāvātā interpretācija nozīmētu no jauna pārrakstīt Tiesas izvirzītās prasības direktīvai atbilstošai samaksai par atvaļinājuma laiku, kas radītu negatīvas sekas darba ņēmējam. Otrkārt, attiecīgas interpretācijas dēļ darba ņēmējiem tiktu radīts tiesiskais stāvoklis, kas neatbilstu nedz minimālās saskaņošanas visā Savienībā prasībām, nedz tiesiskās noteiktības prasībai.

46 — Skat. manus secinājumus apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06 (minēti 7. zemsvītras piezīmē, 38. punkts).

47 — Skat. atbildētājas pamata tiesvedībā rakstisko apsvērumu 41., 43. un 76. punktu.

54. Proti, minimālā saskaņošana, kuru cenšas sasniegt arī Eiropas nolīgums atbilstoši Direktīvas 2000/79 2. panta 1. punktam attiecībā uz aviācijas nozari, nenozīmē, ka Savienības rīcība aprobežojas ar minimālo kopīgo kompromisa lēmumu. Tātad nekādā gadījumā nav runa par minimālo saskaņošanu. Tās mērķis nav vienā no dalībvalstīm spēkā esošo, minimālo aizsardzības līmeni piemērot visā Savienībā, bet gan attiecīgai Savienības politikai nepieciešamās pamata aizsardzības formulēšana [48]. Viss cits nebūtu savienojams ar EKL 136. pantā noteiktajiem mērķiem — "dzīves un darba apstākļu uzlabošana nolūkā tos saskaņot, turpinot ieviest uzlabojumus", kā arī "pienācīgas sociālās aizsardzības" nodrošināšana. Tiesību normai, kurā tiek noteikti minimālie standarti attiecībā uz darba ņēmēju drošību un veselību, ir jābūt formulētai objektīvi un skaidri, lai tiktu nodrošināta tās efektīva un vienveidīga transponēšana visā Savienības teritorijā. Iespējams ikgadējā atvaļinājuma "finansiālas pārvarēšanas" kritērijs, kā to galu galā piedāvā atbildētāja pamata tiesvedībā, nebūtu izmantojams praksē, it īpaši tādēļ, ka tā piemērošana — kā pareizi norāda prasītāja pamata tiesvedībā [49] — būtu atkarīga no katra atsevišķa darba ņēmēja konkrētās situācijas, it īpaši no finansiālajām saistībām. Visbeidzot, šāda nenoteikta kritērija piemērošana mazinātu tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu efektivitāti.

4) Dalībvalstu kompetence attiecībā uz samaksas par atvaļinājuma laiku aprēķināšanu

55. Savukārt samaksas par atvaļinājuma laiku aprēķināšanas metodes noteikšana, tā kā Darba laika direktīvās vai Direktīvā 2000/79 nav skaidru noteikumu, ietilpst dalībvalstu kompetencē, kurām, kā jau norādīts, ir pienākums noteikt nepieciešamos valsts īstenošanas nosacījumus. Pie atbilstoša secinājuma Tiesa nonāca spriedumā lietā *Schultz-Hoff* [50] saistībā ar tikpat maz Savienības tiesībās regulēto jautājumu, kādā veidā atbilstoši Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktam ir jāaprēķina finansiālā atlīdzība par vienu vai vairākiem neizmantotā apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma obligātajiem periodiem, beidzoties darba attiecībām. Šajā ziņā spēkā ir "valsts tiesību akti un/vai prakse", uz ko tiek norādīts direktīvā. Attiecībā uz minēto dalībvalstīm ir jānodrošina, ka valsts piemērošanas noteikumos tiek ņemtas vērā no tieši Savienības tiesībām izrietošās robežas, ieskaitot judika-

48 — Skat. Leible, Streinz, *EUV/EGV*, Minhene, 2003, 95. pants, 44. punkts, 1248. lpp.

49 — Skat. prasītājas pamata tiesvedībā rakstisko apsvērumu 74. punktu.

50 — Spriedums lietā *Schultz-Hoff* u.c. (minēts 7. zemsvītras piezīmē, 57.–62. punkts).

tūras principus, kurus esmu analizējusi savos apsvērumos.

C — *Rīcība kompleksu darba samaksas struktūru gadījumā*

1) Vispārīgi

5) Starpsecinājums

56. Es uzskatu, ka uz pirmo iesniedzējtiesas prejudiciālo jautājumu, kas ir formulēts vispārīgi, jo tā priekšmets ir tiesību uz samaksas par atvaļinājuma laiku izmaksu pamataspekti, esmu atbildējusi ar manu detalizēto izklāstu par Savienības likumdevēja īstenotās un dalībvalstīm piešķirtās tiesiskā regulējuma izstrādāšanas kompetences apjomu, kā arī par Savienības tiesību prasībām, kas izriet no Darba laika direktīvām, Direktīvas 2000/79 un Tiesas judikatūras.

58. Attiecībā uz principu, saskaņā ar kuru samaksai par atvaļinājuma laiku ir jābūt aprēķinātai tādā veidā, ka tās apmērs ir vienāds ar "parastās" darba atlīdzības apmēru, ir noteikti nepieciešama tā pielāgošana tādām situācijām, kurās darba samaksas apmērs tieši nav konstants, jo tā, ņemot vērā atsevišķus faktorus, kurus koplīguma slēdzējas puses ir uzskatījušas par būtiskiem, dažādos laika posmos var atšķirties. Šādi faktori var būt saistīti ar darba ņēmēja profesionālo statusu uzņēmumā vai noteiktu viņa veikto darbu. Pie pēdējās kategorijas pieder piemaksas īpašu atlīdzību un kompensāciju par neērtībām formā.

57. Uz nedaudz konkrētāk formulēto otro un trešo prejudiciālo jautājumu ir jāatbild tādējādi, ka samaksai par atvaļinājuma laiku principā ir jābūt aprēķinātai tā, ka tā atbilst darba ņēmēja "parastai" darba samaksai. Tomēr finansiāla atlīdzība, kas tiek nodrošināta kā samaksa par atvaļinājuma laiku, neatbilst Savienības tiesību prasībām, ciktāl tā ir aprēķināta tā, lai nodrošinātu tikai, ka nepastāv būtisks risks, ka darba ņēmējs neizmantos savu ikgadējo atvaļinājumu.

59. Ar ceturto un piekto prejudiciālo jautājumu Tiesai būtībā ir jautāts, kas situācijā, kāda tā ir pamata lietā, ir jāsaprot ar "parasto darba samaksu" atvaļinājuma laikā. Šajā ziņā ir jākonstatē, ka šim jēdzienam ir laika un materiālais aspekts. Abos prejudiciālajos jautājumos ir atsauces uz šiem aspektiem. Ar ceturto prejudiciālo jautājumu tiek lūgts sniegt skaidrojumu par to, vai par attiecīgo laika posmu ir jāuzskata faktiskais laika posms,

proti, tas laika posms, kurā darba ņēmējs atradās atvaļinājumā, vai cits laika posms. Ar piekto prejudiciālo jautājumu iesniedzējtiesa vēlas zināt, vai darba ņēmējam būtu tiesības uz piemaksas izmaksu, ja un ciktāl viņš būtu veicis īpašu darbu. Ja uz minēto jautājumu tiks atbildēts apstiprinoši, iesniedzējtiesa vēlas zināt, vai konkrētajā gadījumā, aprēķinot samaksu par atvaļinājuma laiku, ir jāņem vērā arī maksimālais šādu darbību apmērs vai laika posmu ilgums.

2) Savienības tiesību noteikumi un dalībvalstu kompetence regulēt atsevišķus samaksas par atvaļinājuma laiku aspektus

60. Galīgo vērtējumu par to, kas ir jāsaprot ar "parasto darba samaksu" judikatūras izpratnē, neietekmē arī Savienības noteikumu lakonisms šajā nozarē, kas neizbēgami nosaka robežas Tiesas veiktajai interpretācijai.

61. Dānijas valdība, pamatojot Savienības tiesiskā regulējuma izstrādes kompetences un tādējādi arī Tiesas interpretācijas kompetences trūkumu, norāda uz EKL 137. panta 5. punktu, saskaņā ar kuru šis pants citu starpā *expressis verbis* nav spēkā attiecībā uz "darba samaksu". Tomēr es šajā apstāklī nesaskatu patieso šķēršli, jo, kā Tiesa atkārtoti ir paskaidrojusi savā judikatūrā [51], ir jāapsver, ka šis Līguma noteikums ir jāinterpretē šauri, lai 1.–4. punkta piemērošanas joma netiktu nepamatoti ierobežota vai netiktu apšaubīti EKL 136. pantā noteiktie mērķi. Tādēļ šī Līguma tiesību norma nedrīkst tikt interpretēta tā, ka tās piemērošanas jomā ietilpst visi jautājumi, kas jebkādā veidā ir saistīti ar darba samaksu. Kā Tiesa spriedumā lietā *Impact*, atsaucoties uz spriedumu lietā *Del Cerro Alonso* [52], ir paskaidrojusi, minētā atkāpe drīzāk ir jāizprot tādējādi, ka tā aptver pasākumus, kuri — līdzīgi kā visu vai daļas darba samaksu veidojošo elementu un/vai darba samaksas līmeņa dalībvalstīs vienādošana vai minimālās algas noteikšana Savienībā — nozīmētu Savienības tiesību tiešu iejaukšanos darba samaksas noteikšanā Savienības ietvaros [53]. Atbilstoši minētajam darba ņēmēja dažādu darba samaksu veidojošu elementu apjoma noteikšana neietilpst Savienības likumdevēja kompetencē un neapšaubāmi ir dažādu dalībvalstu kompetento iestāžu ziņā. Vienlaikus šīm iestādēm sava kompetence jomās, kas neietilpst Savienības kompetencē, ir jāīsteno, ievērojot Savienības tiesības [54].

51 — Skat. 2008. gada 15. aprīļa spriedumu lietā *Impact* (minēts 13. zemsvītras piezīmē, 125. punkts).

52 — 2007. gada 13. septembra spriedums lietā C-307/05 *Del Cerro Alonso* (Krājums, I-7109. lpp.).

53 — Spriedums lietā *Impact* (minēts 13. zemsvītras piezīmē, 124. punkts).

54 — Turpat (129. punkts).

62. Tomēr minētais nesniedz atbildi uz jautājumu, vai Savienības likumdevējam kompleksas algas struktūras gadījumā ir tiesības regulēt samaksas par atvaļinājuma laiku apmēru. Proti, kā ģenerāladvokāte Kokote [*Kokott*] pareizi ir norādījusi minētajā lietā, šis izņēmuma tiesiskais regulējums neliedz Savienības likumdevējam pieņemt tiesisku regulējumu, kam būtu finansiālas sekas, piemēram, attiecībā uz darba apstākļiem (EKL 137. panta 1. punkta b) apakšpunkts) vai attiecībā uz darba vides uzlabojumiem, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību (EKL 137. panta 1. punkta a) apakšpunkts). Tas netraucē Savienības likumdevējam dot norādes attiecībā uz valsts darba tiesībām, kuru rezultātā darba ņēmējiem rodas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kā tas tiek darīts ar Direktīvas 2003/88 7. pantu [55]. Tas pats attiecas uz gandrīz identiskajiem noteikumiem Eiropas nolīguma, kas ir pievienota Direktīvai 2000/79, 3. noteikumā, it īpaši tādēļ, ka EKL 137. panta 5. punktā noteiktā izņēmuma klauzula tāpat ietver šīs direktīvas tiesisko pamatu EKL 139. pantā [56]. Citiem vārdiem, Savienības likumdevēja kompetencē ir ne vien regulēt Direktīvās 2003/88 un 2000/79 ietvertos jautājumus, bet tam no juridiskā viedokļa principā esot bijušas arī tiesības pieņemt detalizētākus noteikumus attiecībā uz samaksas par atvaļinājuma laiku raksturu un apmēru.

63. Tomēr Savienības likumdevējs ir atteicies no domas minētajās tiesību normās paredzēt, *kā katrā konkrētajā gadījumā ir jābūt veidotai samaksai par atvaļinājuma laiku*. Tā vietā tas ir norādījis uz katras dalībvalsts "tiesību aktiem un/vai praksi". Savienības likumdevēja vēlme piešķirt dalībvalstīm, darba devējiem un darba ņēmējiem plašu kārtības izstrādāšanas brīvību parādās Direktīvas 2000/79 preambulas 10. apsvērumā, atbilstoši kuram "atbilstīgs dokuments Nolīguma īstenošanai ir direktīva Līguma 249. panta nozīmē". Šajā ziņā attiecībā uz aviācijas nozari tiek papildus norādīts uz valsts tiesībām, jo saskaņā ar preambulas 12. apsvērumu dalībvalstis drīkst "attiecībā uz Nolīgumā izmantotajiem terminiem, kas nav tajā īpaši definēti, [..] definēt šos terminus saskaņā ar valstu tiesību aktiem un praksi, izmantojot līdzīgus terminus kā citās direktīvās par sociālo politiku, ja minētās definīcijas ir saderīgas ar Nolīgumu". Turklāt saskaņā ar Direktīvas 2000/79 3. pantu dalībvalstīm ir pienākums rūpēties, ka "darba devēji un darba ņēmēji ar nolīgumu ir ieviesuši vajadzīgos pasākumus".

64. Šādā veidā Savienības līmenī principā tiek izmantota līdzīga pieeja kā īstenojot SDO Konvenciju Nr. 132, kurā arī nav ietverti īpaši noteikumi attiecībā uz samaksas par atvaļinājuma laiku aprēķināšanu un kurā tā vietā parakstītājām valstīm tiek piešķirta plaša

55 — Skat. ģenerāladvokātes Kokotes 2008. gada 9. janvāra secinājumu lietā *Impact* 175. punktu (iepriekš 13. zemsvītras piezīmē minētais spriedums).

56 — Šajā ziņā Rebhahn, R. (minēts 14. zemsvītras piezīmē), 137. pants, 56. punkts, 1363. lpp.

kārtības izstrādāšanas brīvība [57]. Tā, piemēram, tās 1. pantā ir paredzēts, ka "šīs Konvencijas noteikumi ir jāievieš ar valsts likumdošanu, ciktāl to īstenošana nenotiek atbilstoši koplīgumiem, šķīrējtiesu nolēmumiem, tiesu nolēmumiem, oficiālai algas noteikšanai vai kādā citā, valsts praksei atbilstošā veidā, kas, ņemot vērā katras valsts īpašo uzbūvi, šķiet piemērota".

65. Šāda pieeja atbilst gan subsidiaritātes principam, gan nepieciešamībai ievērot darba devēju un darba ņēmēju koplīgumu autonomiju attiecībā uz vienošanos par atalgojuma apmēru. Šajā ziņā ir jāatgādina, ka tiesības uz kolektīvām sarunām un tajā ietilpstošās tiesības uz koplīgumu autonomiju Savienības tiesību sistēmā tiek atzītas par aizsargājamām pamattiesībām [58]. Tiesības uz kolektīvām sarunām tiek atzītas gan dažādos starptautiskajos tiesību aktos, kuru pieņemšanā dalībvalstis ir līdzdarbojušās vai kuriem tās ir pievienojušās, kā, piemēram, Eiropas Sociālajā hartā, kas parakstīta Turīnā 1961. gada 18. oktobrī [59], kas turklāt ir skaidri minēta EKL 136. pantā, gan tiesību aktos, ko izstrādājušas minētās dalībvalstis Kopienas līmenī vai Eiropas Savienības ietvaros, piemēram, Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, kas pieņemta Eiropadomes 1989. gada 9. decembra sanāksmē Strasbūrā [60] un arī ir minēta EKL 136. pantā, un Eiropas Savienības Pamattiesību hartā, kas pasludināta Nicā 2000. gada 7. decembrī [61].

66. Turklāt šāda pieeja atbilst prakses prasībām, it īpaši tādēļ, ka vienotu noteikumu izdošana attiecībā uz visām nozarēm ir pārlieku sarežģīta [62]. Tieši lietas dalībnieku pamata

57 — Kā norāda Böhnert, S., *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*, Bādenbādene, 2002, 100. lpp., SDO konvencijās tiek izmantota t.s. "fleksibilitātes klauzula". Ar to saprot dažādus pasākumus, citu starpā plašu jēdzienu izmantošanu un plašas rīcības brīvības piešķiršanu, īstenojot pienākumus vai fiksējot sasniedzamos mērķus.

58 — Skat. manus 2010. gada 14. aprīļa secinājumus lietā C-271/08 Komisija/Vācija (2010. gada 15. jūlija spriedums, Krājums, I-7091. lpp., 77. punkts).

59 — Eiropas Sociālās hartas 6. pants, kas identiski pārņemts pārskatītās Eiropas Sociālās hartas, kas parakstīta Strasbūrā 1996. gada 3. maijā, 6. pantā, lai nodrošinātu efektīvu tiesību slēgt kolektīvus līgumus izmantošanu, uzliek Līgumslēdzējām pusēm par pienākumu, cita starpā, veicināt kopīgas strādājošo un darba devēju konsultācijas, kā arī, kur tas ir nepieciešams un piemērots, veicināt mehānismus brīvprātīgu sarunu noturēšanai starp darba devējiem vai darba devēju organizācijām un strādājošo organizācijām, lai ar kolektīvu līgumu palīdzību regulētu darba noteikumus un apstākļus.

60 — Saskaņā ar Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 12. punktu darba devējiem vai darba devēju organizācijām, no vienas puses, un darba ņēmēju organizācijām, no otras puses, ir jābūt tiesībām veikt pārrunas savā starpā un noslēgt koplīgumus ar nosacījumiem, kas paredzēti valstu tiesību aktos un praksē.

61 — Saskaņā ar Pamattiesību hartas 28. pantu darba ņēmējiem un darba devējiem vai attiecīgām to organizācijām saskaņā ar Kopienu tiesību aktiem un valstu tiesību aktiem un praksi ir tiesības iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus attiecīgajos līmeņos, kā arī interešu konflikta gadījumā kolektīvi rīkoties, tostarp streikot, lai aizstāvētu savas intereses.

62 — Skat. šo secinājumu 42. punktu un tajā ietverto manu izklāstu par diferencēto regulēšanas metodi, ko Savienības likumdevējs ir piemērojis un kuras rezultātā galu galā tika pieņemta Direktīva 2000/79 attiecībā uz civilās aviācijas nozari.

tiesvedībā apsvērumi parāda, kāda fleksibilitāte ir vajadzīga aviācijas nozarē. Ir jārada noteikumi, kuros tiek ņemtas vērā katras nozares īpatnības un kurus akceptē darba devēji un darba ņēmēji. Tiesai šī Savienības likumdevēja atturība ir jāņem vērā, arī interpretējot Savienības tiesības. Tāpat ir jāapsver tas, ka dalībvalstīm piešķirtā kārtības izstrādāšanas brīvība, kā jau minēts [63], nav neierobežota. Gluži pretēji, transponēšanas tiesību aktiem ir jāietilpst Savienības tiesībās noteiktajos ietvaros.

67. No minētajiem apsvērumiem izriet, ka, ja Savienības tiesībās nav paredzēti pretēji noteikumi, dalībvalstis principā var saskaņā ar saviem valsts darba tiesību noteikumiem atļaut, ka darba samaksa tiek sadalīta pamata algā un vairākās piemaksās, ko darba ņēmējs saņem atkarībā no veiktajām darbībām.

3) Samaksas par atvaļinājuma laiku noteikšana

a) Jēdziena "parastā darba samaksa" materiāltiesiskie aspekti

68. Attiecībā uz jēdziena "parastā darba samaksa" materiāltiesisko aspektu kompleksas algas struktūras gadījumā, kas ir piektā prejudiciālā jautājuma priekšmets, es uzskatu, ka no Direktīvas 2000/79 preambulas 12. apsvēruma nevar vienkārši izsecināt dalībvalstu vai darba devēju un darba ņēmēju ekskluzīvu kompetenci precīzi noteikt, kuras summas ir jāuzskata par daļu no "samaksas par atvaļinājuma laiku". Ievērojot to, ka jēdziens "samaksa par atvaļinājuma laiku" ir saistīts ar jēdzienu "darba samaksa", līdz ar to tā nesamazinātā apmērā būtu jāsaglabā atvaļinājuma laikā. Pēdējā jēdziena saturu būtiski ietekmē Savienības tiesības.

i) Darba samaksas jēdziens Savienības tiesībās

69. Lai gan nedz Darba laika direktīvās, nedz Direktīvā 2000/79 nav ietverta jēdziena "darba samaksa" definīcija, Savienības tiesībās pietiekami skaidra definīcija ir ietverta EKL 141. panta 2. punktā, uz kuru Tiesa ir atsaukusies, arī interpretējot direktīvas, kuras — kā pati Direktīva 93/104, par kuru citu starpā ir runa arī šajā gadījumā, — ir pieņemtas, pamatojoties uz EK līguma 118.a pantā [64] ietverto pilnvarojumu. Turklāt šī definīcija atbilst

63 — Skat. šo secinājumu 38., 45., 53., 54. un 55. punktu.

64 — 2005. gada 8. septembra spriedums lietā C-191/03 *McKenna* (Krājums, I-7631. lpp., 29. punkts).

starptautisko darba tiesību standartiem, jo, kā to apliecina tās rašanās vēsture, par tās paraugu [65] kalpoja SDO Konvencijas Nr. 100 1. panta a) apakšpunkts [66]. Atsaukšanās uz primāro tiesību jēdzieniem, ņemot vērā minēto, man šķiet iespējama arī konkrētajā gadījumā, interpretējot Direktīvu 2000/79.

70. Tātad ir jānoskaidro atbilde uz jautājumu, kādas atlīdzības atbilstoši definīcijai būtu jāuzskata par darba samaksas sastāvdaļu.

71. Darba samaksa EKL 141. panta 2. punkta izpratnē saskaņā ar legāldefinīciju "nozīmē parastu pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja". Šajā ziņā ir vienalga, vai darba samaksa tiek izmaksāta saskaņā ar darba līgumu, tiesību aktiem vai brīvprātīgi [67].

Uz šo noteikumu tendenciozi plaši ir norādīts Tiesas judikatūrā [68]. Tādēļ darba samaksas jēdziens EKL 141. panta 2. punktā zināmos apstākļos var būt daudz plašāks nekā darba samaksas jēdziens valsts tiesībās [69]. Katras atlīdzības darba samaksas raksturs ir noskaidrojams, vērtējot katru gadījumu atsevišķi.

72. Tomēr, pirms es analizēju atsevišķo, strīda pamatā esošo algas elementu darba samaksas raksturu, es vēlētos īsi norādīt uz nepieciešamību ņemt vērā līdzšinējo plašo darba samaksas jēdziena Savienības tiesībās interpretāciju, jo tieši tādos gadījumos kā šajā, kad alga sastāv no vairākām daļām, šaura interpretācija varētu mudināt darba devēju atsevišķus elementus uzskatīt par tādiem, kas neveido darba samaksu, un/vai algu pat vairāk sadalīt, lai izmaksātu pēc iespējas mazāku samaksu par atvaļinājuma laiku. Taču šāda prakse radītu situāciju, kad darba ņēmējs tiktu iebaidīts izmantot apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, un tādējādi atpūtas mērķis netiktu sasniegts. Uz šo risku prasītāji pamata tiesvedībā, pēc manām domām, norāda pamatoti [70].

65 — Skat. Krebber, S., *EUV/EGV — Kommentar* (redaktori Christian Calliess, Matthias Ruffert), 3. izd., Minhene, 2007, 141. pants, 23. punkts, 1629. lpp.

66 — SDO Konvencijas Nr. 100 1. panta a) apakšpunkts ir izteikts šādi: "Jēdziens "darba samaksa" sevī ietver parasto algu, pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja".

67 — Spriedums lietā *McKenna* (minēts 64. zemsvītras piezīmē, 29. punkts).

68 — Skat. Eichenhofer, E., *EUV/EGV — Kommentar*, Minhene, 2003, EKL 141. pants, 10. punkts, 1530. lpp.

69 — Skat. Rebhahn, R. (minēts 14. zemsvītras piezīmē), EKL 141. pants, 10. punkts, 1386. lpp.

70 — Skat. prasītāju pamata tiesvedībā rakstisko apsvērumu 73. punktu.

ii) Pamatalga kā būtiska darba samaksas sastāvdaļa

73. Katrā ziņā, ņemot vērā nepārprotamo tekstu, šī tiesību norma attiecas uz katru atlīdzību, kuru darba ņēmējs saņem kā "pamatalgu". To Tiesa pēdējo reizi *expressis verbis* apstiprināja spriedumā lietā *Parviainen* attiecībā uz stjuarti, kura aviokompānijā pildīja vecākās stjuartes funkcijas. Tiesa šajā lietā analizēja jautājumu, vai strādājoša grūtniece, kura saskaņā ar Direktīvas 92/85 5. panta 2. punktu veselības un drošības apsvērumu dēļ uz laiku tiek pārcelta citā darbā, šīs pārcelšanas laikā papildus no tās līguma vai darba attiecībām izrietošās pamatalgas saglabā tiesības uz tādiem darba samaksas elementiem vai piemaksām, kas ir saistīti ar to, ka viņa ir tiešais priekšnieks, ar viņas darba stāžu un profesionālajām īpašībām. Tiesa uz šo jautājumu atbildēja apstiprinoši. Tā jau no paša sākuma prasītājas pamatalgu uzskatīja par tādu, kas ietilpst EKL 141. pantā ietvertajā darba samaksas jēdzienā [71]. Šajā pamatalgas kategorijā ietilpst arī fiksētā naudas summa, kas saskaņā ar *MOA* saistībā ar koplīgumā ietvertajiem noteikumiem katrā gadījumā pienākas katram pilotam papildus ikmēneša lidojumiem. Šīs algas apmērs ir precīzi noteikts un ir atkarīgs no tādiem noteiktiem faktoriem kā pilota statuss un lidmašīnu flote, kurai attiecīgais pilots pieder. Tādējādi šī noteiktā, nemainīgā katra pilota algas daļa katrā gadījumā ir "parastā darba samaksa", kas atbilstoši Tiesas judikatūrai darba ņēmējam ir jāsaglabā atvaļinājuma laikā.

iii) Piemaksu klasifikācija par darba samaksas daļu

74. Turpretim grūtāk ir atbildēt uz jautājumu, vai darba samaksas jēdzienā EKL 141. panta 2. punkta izpratnē ietilpst arī šajā gadījumā strīdīgās piemaksas. Proti, saskaņā ar iesniedzējtiesas sniegto informāciju papildus pamatalgai pastāv divi citi algas elementi, kas attiecībā uz to funkcijām un aplikšanu ar nodokli atšķiras. Piemaksu apmēru nosaka lidojumos pavadītais laiks (*FPS*) un laiks, kurš pavadīts ārpus bāzes (*TAFB*). *FPS* atbilstoši valsts tiesībām tās pilnā apmērā tiek uzskatīta par darba samaksu un tai piemēro nodokļus. *TAFB* gadījumā 82 % no attiecīgā laika tiek uzskatīti par kompensāciju par neērtībām. Līdz ar to tikai 18 % tiek uzskatīti par darba samaksu, kurai tiek piemēroti nodokļi.

75. Neraugoties uz to klasifikāciju valsts tiesībās, šādas piemaksas no Savienības tiesību viedokļa, iespējams, varētu tikt uzskatītas par "citu atlīdzību" iepriekš minētās

71 — Spriedums lietā *Parviainen* (minēts 37. zemsvītras piezīmē, 49. un 50. punkts).

legāldefinīcijas izpratnē. Minētais ir jāpārbauda turpinājumā. Ja par kritēriju izmanto darba samaksas funkciju kā darba devēja atlīdzību par darba devēja veikto darbu, ar "citu atlīdzību" būtu jāsaprot katrs izpildījums naudā, kas plašā izpratnē ir šāda atlīdzība un nenotiek tikai citu iemeslu dēļ (piemēram, produktivitātes paaugstināšana, darba apstākļu un atmosfēras uzlabošana, veselības veicināšana) [72].

76. Taču pirms tam ir jāierobežo pārbaudāmais jautājums atbilstoši prejudiciālo jautājumu svarīgumam lēmuma pamata tiesvedībā pieņemšanā. No lietas materiāliem [73] izriet, ka prasītāji pamata tiesvedībā ceļ prasību par *FPS*, kā arī ar nodokli apliekamās daļas no *TAFB*, kas atbilstoši valsts tiesībām tiek klasificēta kā daļa no darba samaksas, izmaksu. Arī prasītāju pamata tiesvedībā izteikumi ļauj izdarīt šādu secinājumu, it īpaši tādēļ, ka viņi savos rakstiskajos apsvērumos tiesvedībā Tiesā [74] atsaucas tieši tikai uz šiem darba samaksas elementiem. Tādēļ iesniedzējtiesas jautājumi ir jāsaprot tādējādi, ka tikai attiecībā uz *FPS* un *TAFB* daļu, kurai tiek piemēroti nodokļi, ir lūgts skaidrot, vai, aprēķinot samaksu par atvaļinājuma laiku, līdzās pamatalgai ir jāņem vērā arī piemaksas. Tādēļ turpmākā pārbaude nav jāattiecina arī uz to *TAFB* daļu, kas ir kompensācija par neērtībām, jo tam nav nozīmes pamata lietas izlemšanā.

77. Principā plašajā EKL 141. panta 2. punktā ietvertajā darba samaksas jēdzienā ietilpst ne tikai patiesi maksājamā darba samaksa kā atlīdzība par padarīto darbu, bet arī visi citi papildu elementi, kā prēmijas un piemaksas, darba devēja nodrošinātās privilēģijas vai gratifikācija [75]. Tiesa par darba samaksu šīs tiesību normas izpratnē ir atzinusi atkarībā no fleksibilitātes kritērija noteiktās piemaksas pie algas, proti, tādas piemaksas, kas atalgo darba ņēmēja gatavību strādāt dažādos

72 — Skat. Krebber, S. (minēts 66. zemsvītras piezīmē), 25. punkts, 1630. lpp.

73 — Skat. *Employment Tribunal* 2007. gada 11. maija spriedumu lietā *Mrs S A Williams and others/British Airways Plc* (lietas numurs: 3314875/2006), 27. un 29. punkts, 8. lpp. (atbildētājas pamata tiesvedībā paskaidrojumu otrais pielikums), un *Supreme Court* lietas apstākļu kopsavilkumu ("Agreed Statement of Facts and Issues in the Supreme Court of the United Kingdom"), 8. punkts, 3. lpp. (atbildētājas pamata tiesvedībā rakstisko apsvērumu pirmais pielikums).

74 — Skat. prasītāju pamata tiesvedībā rakstisko apsvērumu 11. punktu.

75 — Fuchs, M., Marhold, F. *Europäisches Arbeitsrecht*. 2. izdevums, Vīne, 2006, 123. lpp.

laikos [76]. Attiecīgi judikatūrā gan piemaksa neizdevīga darba laika dēļ [77], gan darba samaksa par virsstundām [78], kā arī virsstundām, kas pavadītas apmācībās, kuras ir norisinājušās ilgāk par individuālo darba laiku [79], ir uzskatītas arī par tādām, uz kurām attiecas šī definīcija. Ievērojot šo loģiku, arī piemaksām par virsstundām, par darbu brīvdienās, par darbu maiņās un līdzīgām darbībām būtu jāietilpst šajā kategorijā [80].

78. Līdzība starp šeit uzskaitītajām atlīdzībām, kuru saraksts nav izsmeļošs, un strīda pamatā esošajām piemaksām ir acīmredzama. Tās visas galu galā ir saistītas ar pilotu gatavību savu laiku darba veikšanai veltīt tik ilgi, cik ilgi to par nepieciešamu uzskata darba devējs. Šajā ziņā starpība starp abiem strīda pamatā esošajiem piemaksu veidiem ir tā, ka *FPS* ir tieša atlīdzība par tipisku pilota darbību — proti, lidmašīnas vadīšanu —, kamēr *TAFB* drīzāk ir kompensācijas par neizbēgami ar ceļošanu saistīto atrašanos prom no pilota parastās bāzes vietas raksturs. To, ka atlīdzības iespējamais kompensācijas raksturs nekavē to klasificēt kā darba samaksu EKL 141. panta 2. punkta izpratnē, parāda jau fakts, ka atbilstoši judikatūrai šis jēdziens attiecas pat uz likumā noteiktām kompensācijām par atlaišanu no darba [81]. Tomēr salīdzinājumā ar šādām atlīdzībām kompensācijas raksturs *TAFB* gadījumā — ciktāl ir runa par šajā gadījumā būtisko, ar nodokli neapliekamo daļu — ir konstatējams ievērojami mazākā apmērā. Šajā ziņā ir jānorāda arī uz to, ka atšķirībā no *TAFB* daļas, kurai nav piemērojams nodoklis, šī daļa nav kompensācija par neērtībām, bet gan ir darba samaksa pat saskaņā ar valsts tiesībās ietvertajiem vērtējumiem. Šī klasifikācija, pēc manām domām, ir pareiza, it īpaši tādēļ, ka pēdējās gadījumā runa ir par tādu atlīdzību par paveikto darbu, kurai ir kompensācijas raksturs un ir salīdzināma ar piemaksu neizdevīga darba laika dēļ. Neraugoties uz minēto, abu piemaksu gadījumā runa ir par atlīdzību naudā, kuru darba devējs apzināti maksā saistībā ar noteiktu pilota darbu. Līdz ar to abu maksājumu darba samaksas raksturs nevar tikt apšaubīts.

79. Līdz ar to šo maksājumu gadījumā runa ir par "citu atlīdzību", kuru darba ņēmējs atbilstoši EKL 141. panta 2. punktam saņem, pamatojoties uz savām darba tiesiskajām

76 — Skat. 1989. gada 17. oktobra spriedumu lietā 109/88 *Danfoss* (*Recueil*, 3199. lpp., 3. punkts).

77 — Skat. 2000. gada 30. marta spriedumu lietā C-236/98 *Jämställdhetsombudsmannen* (Krājums, I-2189. lpp., 39. un nākamie punkti).

78 — Skat. 2007. gada 6. decembra spriedumu lietā C-300/06 *Voß* (Krājums, I-10573. lpp., 12. un nākamie punkti).

79 — Skat. 1992. gada 4. jūnija spriedumu lietā C-360/90 *Bötel* (*Recueil*, I-3589. lpp., 13. punkts) un 1996. gada 6. februāra spriedumu lietā C-457/93 *Lewark* (*Recueil*, I-243. lpp., 23. punkts).

80 — Skat. Krebber, S. (minēts 66. zemsvītras piezīmē), 28. punkts, 1631. lpp.

81 — Skat. 1999. gada 9. februāra spriedumu lietā C-167/97 *Seymour-Smith* (*Recueil*, I-623. lpp., 28. punkts).

attiecībām. Attiecīgi arī šie algas elementi veido "parasto darba samaksu", kas atbilstoši Tiesas judikatūrai darba ņēmējam atvaļinājuma laikā ir jāsaglabā. Tādēļ darba ņēmējam arī ikgadējā atvaļinājuma laikā principā ir tiesības uz viņam parasti izmaksātajām piemaksām.

b) "Parastās darba samaksas" laika aspekts

80. Apstāklis, ka darba ņēmējs izmanto savas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, nevar būt tiesiski pieļaujams pamats tam, lai Savienības tiesībās noteikto darba samaksas jēdzienu izņēmuma kārtā iztulkotu tik šauri, ka šajā laika posmā maksājamās piemaksas neveido darba samaksu. Pretējā gadījumā tas nozīmētu pret darba ņēmēju attiekties no finansiālā viedokļa atšķirīgi atkarībā no tā, vai viņš strādā vai atrodas atvaļinājumā, kas savukārt, kā jau izsmeļoši paskaidrots, būtu pretrunā judikatūrai.

81. Tomēr tiesību uz parasto piemaksu atzīšana noteikti nenozīmē, ka darba ņēmējam būtu neierobežotas tiesības uz visām iespējamajām piemaksām. Pēc manām domām, Tiesa šīs tiesības ir ierobežojusi tādā veidā, ka judikatūra var tikt saprasta arī tādējādi, ka darba ņēmējam ir jābūt tiesībām uz ne vairāk kā savu "parasto darba samaksu". Kādas ir šādas interpretācijas sekas, es paskaidrošu turpinājumā.

82. Kā sākotnēji norādīts, jēdzienam "parastā darba samaksa" ir arī laika aspekts. Par "parastu" saskaņā ar vārda parasto nozīmi var tikt apzīmēts tikai tas, kas ir eksistējis noteiktu laika posmu un vēlāk uz to var atsaukties, veicot salīdzinājumu. Šis izteiciens, kā pareizi paskaidro Komisija [82] un prasītāji pamata tiesvedībā [83], būtībā netieši norāda uz darba samaksas, kas regulāros laika posmos neregulāri mainās, izlīdzināšanu vidējās algas apmērā. Lai noskaidrotu "parasto darba samaksu", kā pareizi atzīst lietas dalībnieki, ir nepieciešams *pietiekami reprezentatīvs references laika posms*. Pamata lietā runa varētu būt par vairākiem alternatīviem laika posmiem. Vai nu kā kritērijs tiek izmantots konkrētais laika posms, kurā darba ņēmējs ir bijis atvaļinājumā, un tiek aprēķināta hipotētiska vidējā izpeļņa, vai kā kritērijs tiek izmantots iepriekšējais laika posms, kurā darba ņēmējs ir darbojies bez pārtraukuma, un tiek aprēķināta vidējā atlīdzība. Ceturtajā prejudiciālajā jautājumā tiek minētas abas iespējas. Taču tikpat labi varētu būt iespējams aprēķināt vienotu samaksu par atvaļinājuma laiku attiecīgajām pilotu kategorijām. Tikmēr neviena no iespējamajām pieejām no praktiskā viedokļa nešķiet tāda, kurai būtu dodama priekšroka. Abām no tām ir gan priekšrocības, gan trū-

82 — Skat. Komisijas rakstisko apsvērumu 27. punktu.

83 — Skat. prasītāju pamata tiesvedībā rakstisko apsvērumu 55. un 100. punktu.

kumi. Tā, piemēram, pirmās pieejas trūkums ir tāds, ka ne vienmēr būs iespējams droši noteikt, kādus uzdevumus atvaļinājumā esošais pilots attiecīgajā laika posmā, iespējams, būtu veicis, ja atkarībā no pastāvošās situācijas drīkst prezumēt, ka attiecīgo uzdevumu principā varēja veikt arī jebkurš cits pilots [84]. Savukārt otrā pieeja varētu sagādāt grūtības jaunu darbinieku pieņemšanas darbā gadījumos, jo nav konstatējams references laika posms, ko varētu izmantot [85]. Neraugoties uz minēto, pirmās un otrās pieejas izmantošanai praksē, uz ko norāda prasītāji pamata tiesvedībā [86], nevajadzētu radīt vērā ņemamas kvantitatīvas atšķirības starp aprēķinātajām naudas summām.

83. Apskatot detalizētāk minēto problemātiku, kļūst skaidrs, ka lietas dalībnieku pamata tiesvedībā izsmeļoši aprakstītās katras pieejas priekšrocības un trūkumi pārsvarā attiecas uz tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu īstenošanas praktisko pusi. Citiem vārdiem, patiesībā to pamatā ir jautājums par to, kura no pieejām vislabāk atbilst mērķim efektīvi īstenot Savienības tiesībās garantētās tiesības. Tomēr Tiesa prejudiciāla nolēmuma tiesvedības ietvaros tiek lūgta interpretācijas ceļā noskaidrot, kādus juridiski saistošus priekšrakstus Savienības tiesības izvirza valsts transponēšanas tiesībām [87], un, tiesām sadarbojoties, paust viedokli par valsts tiesu uzdotajiem tiesību jautājumiem. Ņemot vērā minēto, Tiesai konkrētajā lietā būtu jākonstatē, ka Savienības tiesībās, kā uz to pareizi norāda arī atbildētāja pamata tiesvedībā [88], nav noteikts pienākums izmantot konkrētu pieeju.

84. Neesot detalizētiem noteikumiem Savienības tiesību līmenī, ir jāpieņem, ka kompetence noteikt strīdīgo references laika posmu, kā arī aprēķināt attiecīgo vidējo darba samaksu ir dalībvalstīm. Atbilstoši Eiropas nolīguma 3. noteikumam un Direktīvas 2003/88 7. pantam šajā gadījumā būtiski ir "valsts tiesību akti un/vai prakse". Saskaņā ar attiecīgo tiesību sistēmu valsts likumdevējam ir pienākums izdot nepieciešamos īstenošanas noteikumus

84 — Skat. atbildētājas pamata tiesvedībā rakstisko apsvērumu 42. un 74. punktu.

85 — Turpat, 42. punkts.

86 — Turpat, 102. punkts.

87 — Proti, interpretējot Savienības tiesību normu, tiek izskaidrota un precizēta šīs normas nozīme, kādā tā ir vai būtu jāsaprot, un apjoms, kādā tā ir vai būtu jāpiemēro no tās spēkā stāšanās brīža (skat. 1980. gada 27. marta spriedumu lietā 61/79 *Denkavit italiana*, *Recueil*, 1205. lpp., 16. punkts; 2000. gada 10. februāra spriedumu lietā C-50/96 *Deutsche Telekom*, Krājums, I-743. lpp., 43. punkts, un 2004. gada 13. janvāra spriedumu lietā C-453/00 *Kühne & Heitz*, Krājums, I-837. lpp., 21. punkts).

88 — Skat. atbildētājas pamata tiesvedībā rakstisko apsvērumu 42. punktu.

vai darba devējiem un darba ņēmējiem ir jāpieņem noteikumi koplīgumā, kuros tiek paredzēti nosacījumi, lai šī vidējā darba samaksa var tikt izmaksāta.

85. Tas pats attiecas uz starptautiskajām darba tiesībām, no kurām varēja tikt izsecināti būtiski principi. Lai gan saskaņā ar SDO Konvencijas Nr. 132 7. panta 1. punktu kā princips ir noteikts vidējās darba samaksas noskaidrošana, šajā noteikumā *expressis verbis* ir paredzēts, ka katrai personai, kura izmanto šajā Konvencijā paredzēto atvaļinājumu, visu atvaļinājuma laiku ir jāsaņem vismaz viņa normālā vai *vidējā darba samaksa*. Acīmredzami šīs alternatīvas mērķis ir ņemt vērā specifiskās darba tiesiskās attiecības, kurās darba ņēmēji nesaņem normālu darba samaksu. Taču tajā nav paredzēts, kā ir jāaprēķina šī vidējā darba samaksa un it īpaši kāds references laika posms ir jāņem par pamatu aprēķinam. Tā vietā tā norāda uz atsevišķu valstu kompetenci, paskaidrojot, ka "šī darba samaksa katrā valstī ir jāaprēķina veidā, ko nosaka kompetentās iestādes vai kas tiek noteikts piemērotā procesā".

c) Diskriminācijas aizliegums

86. No šeit aizstāvētās Tiesas judikatūras izpratnes, atbilstoši kurai darba ņēmēja tiesībām nevajadzētu pārsniegt "parastās darba samaksas" apmēru, vispirms, izriet prasība veikt vidējās darba samaksas izlīdzināšanu un aprēķināšanu. Tas savukārt nozīmē, ka automātiska pamatalgas un visu piemaksu saskaitīšana nav iespējama, ciktāl pēdējās netiek nodrošinātas kā parasti. Šajā ziņā noteikti ir jāpiekrīt Dānijas valdības izteikumiem [89], atbilstoši kuriem šīs piemaksas ir jāņem vērā attiecībā uz vidējo naudas summu tikai tad, ja šiem darba samaksas elementiem ir sistemātisks raksturs.

87. Vēl vairāk, būtībā šis jēdziens netieši paredz, ka pret darba ņēmēju, kas izmanto atvaļinājumu, nevar tikt īstenota finansiāli atšķirīga attieksme nekā gadījumā, ja viņš strādātu. Ar to, ņemot vērā tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu regulējuma mērķi, vispirms ir domāta finansiāli sliktāka stāvokļa radīšana darba ņēmējam. Tas gan nenozīmē, ka darba ņēmējam, kurš izmanto atvaļinājumu, ir jārada labāka finansiāla situācija nekā citiem. Proti, "parastās darba samaksas" nodrošināšana nozīmē, ka principā jāpiemēro ir arī parastie ierobežojumi. Tas attiecas uz maksimālajām robežām gadā vai citā veidā attiecībā uz apmēru vai laika posmu, kurā darba ņēmējs var veikt noteiktu, ar piemaksas nodrošināšanu atlīdzinātu darbu. Šīm maksimālajām

89 — Skat. Dānijas valdības rakstisko apsvērumu 20. punktu.

robežām attiecīgi būtu jāparādās, aprēķinot samaksu par atvaļinājuma laiku.

atvaļinājuma laiku, kas atbilst viņa vidējai darba samaksai. Šim vidējās darba samaksas aprēķinam ir jāpamatojas uz pietiekami reprezentatīvu references laika posmu.

4) Starpsecinājums

88. Uz ceturto prejudiciālo jautājumu ir jāatbild tādējādi, ka darba ņēmējam situācijā, kāda tā ir pamata lietā, kad darba samaksas apmērs ir mainīgs, ir tiesības uz samaksu par

89. Uz piekto prejudiciālo jautājumu ir jāatbild, ka, aprēķinot šo vidējo darba samaksu, ir jāņem vērā gan tādas piemaksas, kas darba ņēmējam parasti pienākas kā daļa no darba samaksas, gan tādi ierobežojumi saistībā ar maksimālajām robežām gadā vai citā veidā attiecībā uz apmēru vai laika posmu, kurā darba ņēmējs var veikt noteiktu, ar piemaksas nodrošināšanu atlīdzinātu darbu.

VII — Secinājumi

90. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, es iesaku Tiesai uz *Supreme Court* uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. pants un Eiropas Nolīguma par civilās aviācijas mobilo darba ņēmēju darba laika organizēšanu, kas noslēgts starp Eiropas Aviokompāniju asociāciju (*AEA*), Eiropas Transporta darbinieku federāciju (*ETF*), Eiropas Lidotāju asociāciju (*ECA*), Eiropas Reģionālo aviokompāniju asociāciju (*ERA*) un Starptautisko aviosabiedrību asociāciju

(*IACA*) un kas pievienots Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvai 2000/79/EK, 3. noteikums ir jāinterpretē tādējādi, ka samaksa par atvaļinājuma laiku ir jāaprēķina saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem un/vai praksi;

2) samaksai par atvaļinājuma laiku principā ir jābūt aprēķinātai tā, ka tā atbilst darba ņēmēja parastai darba samaksai. Tomēr finansiāla atlīdzība, kas tiek nodrošināta kā samaksa par atvaļinājuma laiku, neatbilst Savienības tiesību prasībām, ja tā tiek aprēķināta tā, lai nodrošinātu tikai, ka nepastāv būtisks risks, ka darba ņēmējs neizmantos savu ikgadējo atvaļinājumu;

3) situācijā, kāda tā ir pamata lietā, kad darba samaksas apmērs ir mainīgs, darba ņēmējam ir tiesības uz samaksu par atvaļinājuma laiku, kas atbilst viņa vidējai darba samaksai. Šim vidējās darba samaksas aprēķinam ir jāpamatojas uz pietiekami reprezentatīvu references laika posmu;

4) aprēķinot šo vidējo darba samaksu, ir jāņem vērā gan tādas piemaksas, kas darba ņēmējam parasti pienākas kā daļa no darba samaksas, gan tādi ierobežojumi saistībā ar maksimālajām robežām gadā vai citā veidā attiecībā uz apmēru vai laika posmu ilgumu, kurā darba ņēmējs var veikt noteiktu, ar piemaksas nodrošināšanu atlīdzinātu darbību.