ĢENERĀLADVOKĀTA DŽERARDA HOGANA [*GERARD HOGAN*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2021. gada 8. jūlijā [1]

Lieta C-217/20

XXXX
pret
Staatssecretaris van Financiën

(*Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle* (Overeiselas tiesa, tiesas sēžu vieta Zvollē, Nīderlande) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzība – Direktīva 2003/88/EK – 7. panta 1. punkts – Tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu – Atalgojuma līmenis – Samazināts atalgojums darbnespējas dēļ

I. Ievads

1. Gadu gaitā Tiesa daudzos gadījumos bija lūgta interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem [2] 7. pantu. Tomēr viena no šīs direktīvas 7. panta iezīmēm, kuru līdz šim Tiesa nav rūpīgi pārbaudījusi, ir darba ņēmējam izmaksājamā atalgojuma apmērs, ja šis darba ņēmējs nolemj izmantot savu ikgadējo atvaļinājumu, kamēr viņš ir (ilgtermiņa) slimības atvaļinājumā. Šāda lēmuma sekas dažādās dalībvalstīs varētu ievērojami atšķirties. Kā Komisija ir norādījusi savos rakstveida apsvērumos, ja valsts ir izdevusi noteikumus par slimības laikā veicamo samaksu, mēneša bruto darba algas procentuālā daļa, kas tiek izmaksāta kā slimības laikā veicamā samaksa, dažādās dalībvalstīs svārstās no 25 % līdz 100 % un ir ļoti atkarīga no dažādiem faktoriem, piemēram, darba līguma ilguma, darba ņēmēja statusa, koplīgumu esamības un savainojumu/slimības veida [3].

2. Būtībā tā ir joma, uz ko ir vērsti Tiesai *Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle* (Overeiselas tiesa, tiesas sēžu vieta Zvollē, Nīderlande) uzdotie jautājumi.

1 Oriģinālvaloda – angļu.

2 OV 2003, L 299, 9. lpp.

3 Komisija pamatojas uz skaitļiem, kas ietverti Spasova, S., Bouget, D., Belletti, C., Vanhercke, B., "Sickness benefits in the EU: making sense of diversity", Eiropas Arodbiedrību institūta īss ziņojums par EAI politiku [*ETUI Policy Brief*] Nr. 4/2020. Valstīs, kurās nav valsts izdotu noteikumu, slimības laikā veicamā samaksa tiek noteikta pēc darba devēja ieskatiem vai izriet no koplīgumiem. Kā Komisija turpinājumā norāda, dažās dalībvalstīs šādus maksājumus neveic (vai arī pēc noteikta laika vairs neveic) pats darba devējs, bet drīzāk attiecīgā sociālā nodrošinājuma sistēma (tos sauc par "slimības pabalstiem"). Tā kā mums ir darīšana ar atalgojuma apmēru, kas darba ņēmējam ir maksājams apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma laikā, nevis slimības atvaļinājuma laikā, es tajā sīkāk neiedziļināšos. Ja tiktu secināts, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts atļauj samazināt atalgojumu apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma laikā, rastos papildu jautājumi par to, kas varētu būt šādas samazinātās atlīdzības pamatā gadījumos, ja darba ņēmējam ir tiesības uz slimības pabalstiem laikā, kad viņš izmanto savu ikgadējo atvaļinājumu.

II. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

3. Direktīvas 2003/88 7. pants "Gadskārtējais atvaļinājums" ir izteikts šādā redakcijā:

"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."

B. Nīderlandes tiesības

4. Saskaņā ar *Algemeen Rijksambtenarenreglement* (Vispārīgie civildienesta noteikumi; turpmāk tekstā – "*ARAR*") 22. panta 1. punktu ierēdņiem ir tiesības uz ikgadēju atvaļinājumu, saglabājot pilnu atalgojumu.

5. *ARAR* 37. panta pirmajā un piektajā daļā ir paredzēts:

"1. Darbnespējas gadījumā slimības dēļ ierēdnim ir tiesības uz nepārtrauktu atalgojuma izmaksu 52 nedēļu laikposmā. Ilgākas darbnespējas gadījumā viņam ir tiesības uz nepārtrauktu atalgojuma izmaksu 70 % apmērā.

[..]

5. Atkāpjoties no pirmās daļas, ierēdnim arī pēc pirmajā daļā minētā 52 nedēļu laikposma beigām ir tiesības uz nepārtrauktu atalgojuma izmaksu par nostrādāto stundu skaitu vai stundu skaitu, kas būtu nostrādātas, ja darbs viņam būtu bijis piedāvāts."

III. Pamatlietas fakti

6. Prasītājs ir ierēdnis, kas no 2002. gada 1. marta strādā *Belastingdienst* (Nīderlandes nodokļu iestāde). No 2014. gada 1. novembra viņš strādāja par izmeklēšanas amatpersonu. Taču 2015. gada 24. novembrī viņš tika atzīts par daļēji darbnespējīgu slimības dēļ un kopš šīs dienas tāds ir bijis ilgtermiņā. 2017. gada jūlijā un augustā, kas ir attiecīgais laikposms šajā lietā, viņš piedalījās reintegrācijas programmā.

7. Saskaņā ar *ARAR* 37. panta 1. punktu prasītājam tika izmaksāts viņa parastais atalgojums 100 % apmērā par pirmo slimības gadu. Kopš 2016. gada 24. novembra prasītājam joprojām tika izmaksāta 70 % likme no minētās summas. Saskaņā ar *ARAR* 37. panta 5. punktu prasītājam tika izmaksāta 100 % likme par stundām, attiecībā uz kurām viņš tika uzskatīts par darbspējīgu un veica darbu [4].

[4] Kā Nīderlandes valdība paskaidroja savos apsvērumos, arodveselības ārsts veic attiecīgā ierēdņa veselības stāvokļa individuālu novērtējumu un pēc tam iesaka stundu skaitu nedēļā, cik daudz viņš spēj strādāt.

8. Iesniedzējs izmantoja ikgadējo atvaļinājumu laikposmā no 2017. gada 25. jūlija līdz 17. augustam. Saskaņā ar algu aprēķiniem par 2017. gada jūliju un augustu prasītājam tika izmaksāta 70 % likme par tām stundām, kurās viņš bija darbnespējīgs – tāpat kā tas notika laikā, kad viņš neizmantoja savu ikgadējo atvaļinājumu, – atvaļinājuma periodā un 100 % likme par stundām, kurās viņš tika uzskatīts par darbspējīgu (ciktāl viņš spēja strādāt savas reintegrācijas kontekstā).

9. Prasītājs izvirzīja iebildumu par viņa atalgojuma apmēru šajā ikgadējā atvaļinājuma laikposmā. Viņš uzskata, ka viņam ir tiesības uz pilnu atalgojumu atvaļinājuma laikā, tas ir, arī par tām stundām, kurās viņš bija darbnespējīgs. Ar 2017. gada 13. oktobra lēmumu Nīderlandes nodokļu iestādes atzina prasītāja iebildumus tika par nepamatotiem. Prasītājs pārsūdzēja šo lēmumu iesniedzējtiesā.

10. Šajā ziņā prasītājs atsaucas uz *ARAR* 22. panta noteikumiem, Direktīvu 2003/88 un Tiesas judikatūru, jo īpaši uz Tiesas apsvērumiem lietā *Schultz-Hoff* u.c.[5]. Prasītājs turklāt atsaucas uz Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – Harta") 31. panta 2. punktu.

IV. Prejudiciālie jautājumi un tiesvedība Tiesā

11. Šis ir faktiskais un tiesiskais konteksts, kurā iesniedzējtiesa nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai [Direktīvas 2003/88] 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tādēļ, ka darba ņēmējs ir izmantojis savas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, tas nezaudē savu atalgojumu vai tās daļu? Vai arī šī tiesību norma ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējs saglabā savu atalgojumu ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas laikā neatkarīgi no iemesla, kura dēļ tas nestrādā atvaļinājuma laikā?

2) Vai [Direktīvas 2003/88] 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā valsts tiesību normas un prakse, saskaņā ar kuru darba ņēmējs, kurš slimības dēļ ir darbnespējīgs, atvaļinājuma sākumā saglabā savu atalgojumu līdz atalgojumam tieši pirms sava atvaļinājuma sākuma, pat ja ilgās darbnespējas dēļ šis atalgojums ir zemāks nekā atalgojums pilnas darbspējas gadījumā?

3) Vai katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, pamatojoties uz [Direktīvas 2003/88] 7. pantu un Eiropas Savienības pastāvīgo judikatūru, ir jāinterpretē tādējādi, ka tās nepieļauj atalgojuma samazināšanu atvaļinājuma laikā darbnespējas gadījumā?"

12. Rakstveida apsvērumus iesniedza Nīderlandes valdība un Eiropas Komisija.

[5] Spriedums, 2009. gada 20. janvāris (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18).

V. Analīze

13. Ar saviem trim jautājumiem iesniedzējtiesa vēlas uzzināt, vai Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļautas valsts tiesību normas, kas paredz, ka darba ņēmējam, kurš ir pilnībā vai daļēji darbnespējīgs un kurš izmanto savu ikgadējo atvaļinājumu, attiecīgajā ikgadējā atvaļinājuma laikposmā tiek maksāts samazināts atalgojums – atbilstoši tādai pašai likmei kā ilgtermiņa slimības atvaļinājuma laikā [6].

14. Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta formulējums daudz nepalīdz atbildēt uz minēto jautājumu. Tajā tikai norādīts, ka "katram darba ņēmējam ir tiesības uz *apmaksātu* ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu, atvaļinājumu" [7]. Tomēr pastāv labi izstrādāta Tiesas judikatūra attiecībā uz Direktīvas 2003/88 7. pantu, kas apraksta šī noteikuma vispārējo darbību.

15. Pirmkārt, Tiesa ir konstatējusi, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts – tiesību norma, no kuras šī direktīva nepieļauj nekādas atkāpes [8], – paredz, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu vismaz četras nedēļas un ka šīs tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu ES sociālo tiesību principu [9]. Tas kā ES sociālo tiesību princips ir ne tikai īpaši svarīgs, bet tas ir arī tieši atzīts Hartas, kurai LES 6. panta 1. punktā ir atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem, 31. panta 2. punktā [10].

16. Otrkārt, saskaņā ar Tiesas judikatūru Direktīvā 2003/88 tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un tiesības saņemt šajā sakarā atlīdzību ir vienu tiesību divi aspekti. Mērķis prasībai apmaksāt šo atvaļinājumu ir tāds, lai darba ņēmējs šī atvaļinājuma laikā atrastos situācijā, kas algas ziņā ir pielīdzināma darba laikposmiem [11].

17. Tāpēc pastāv divi Tiesas judikatūras virzieni, no kuriem viens attiecas uz tiesībām saņemt ikgadējo atvaļinājumu un jo īpaši uz tā *ilgumu*, un otrs attiecas uz jautājumu par *atalgojumu*. Lai gan lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir vērsts tikai uz jautājumu par atalgojumu, es iesaku īsi izpētīt virzienu attiecībā uz *ilgumu*, lai salīdzinātu abos šajos virzienos piemērotos principus.

[6] Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu nav precizēts, vai izmantotā ikgadējā atvaļinājuma laikposms attiecas uz minimālo laikposmu, ko paredz Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts. Lai gan saskaņā ar valsts tiesību aktiem dalībvalstis var piešķirt ilgāku ikgadējā atvaļinājuma laikposmu, Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts šādu papildu laikposmu neregulē, un līdz ar to mans novērtējums attiecas tikai uz ikgadējo atvaļinājumu, kas izmantots šajā minimālajā laikposmā ("ikgadējais apmaksātais atvaļinājums").

[7] Mans izcēlums. Jāuzsver arī tas, ka Direktīva 2003/88 attiecas arī uz ierēdņiem, jo saskaņā ar šīs direktīvas 1. panta 3. punktu to "piemēro visām darbību nozarēm, gan valsts, gan privātajām [..]". Līdz ar to ikviena atsauce uz "darba ņēmējiem" šajos secinājumos vienlīdz attiecas arī uz ierēdņiem.

[8] Skat. Direktīvas 2003/88 17. pantu, kas pieļauj atkāpes. Tomēr šis noteikums nepieļauj nekādas atkāpes attiecībā uz minētās direktīvas 7. pantu, kā Tiesa to jau ir konstatējusi 2001. gada 26. jūnija spriedumā *BECTU* (C-173/99, EU:C:2001:356, 41. punkts) un 2012. gada 24. janvāra spriedumā *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 35. punkts).

[9] Skat. tostarp spriedumus, 2015. gada 11. novembris, *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745, 26. punkts); 2016. gada 30. jūnijs, *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, 19. punkts), un 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 53. punkts).

[10] Spriedumi, 2015. gada 11. novembris, *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745, 27. punkts); 2016. gada 30. jūnijs, *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, 20. punkts); 2018. gada 13. decembris, *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 23. punkts), un 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 54. punkts). Es neaplūkošu Hartas 31. panta 2. punktu. Kā ģenerāladvokāts M. Bobeks [*M. Bobek*] ir jau norādījis savos secinājumos lietā *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:666, 57. punkts): "Šajā noteikumā vispārīgā un abstraktā veidā ir noteikts vienīgi tas, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz [..] vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Hartā nav noteikts pat minimālais garantētā ikgadējā atvaļinājuma ilgums, nerunājot par to, kādi noteikumi nosaka ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības aprēķina metodi."

[11] Spriedumi, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 60. punkts un tajā minētā judikatūra), un 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 35. punkts).

18. Attiecībā uz pirmo virzienu – ikgadējā atvaļinājuma ilgumu, kas piešķirts saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu, – Tiesa ir konstatējusi, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu principā ir jāaprēķina, atsaucoties uz tā faktiski veiktā darba laikposmiem, kas ir pabeigts saskaņā ar darba līgumu [12]. Iemesls tam ir tāds, ka tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas ikvienam darba ņēmējam paredzētas Direktīvas 2003/88 7. pantā, mērķis ir ļaut darba ņēmējam atpūsties no viņa darba līgumā paredzēto uzdevumu izpildes, kā arī izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm [13]. Tādēļ Tiesa ir nospriedusi, ka gadījumā, ja darba ņēmējs strādā tikai nepilnu darba laiku, jebkāda piešķiramā ikgadējā atvaļinājuma ilguma samazināšana, salīdzinot ar atvaļinājumu, kas piešķirts pilna darba laika nodarbinātības laikposmam, saskaņā ar *pro rata temporis* principu būtībā ir vismaz objektīvi pamatota [14].

19. Tomēr šie apsvērumi neattiecas uz slimības atvaļinājumu. No Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka tā uzskata, ka Direktīva 2003/88 nenosaka atšķirību starp darba ņēmējiem, kuri ir prombūtnē no darba slimības atvaļinājuma dēļ – vai tas būtu īstermiņa vai ilgtermiņa – atvaļinājuma gada laikā un darba ņēmējiem, kuri minētajā laikposmā ir faktiski strādājuši. No tā savukārt izriet, ka, runājot par darba ņēmējiem, kuri atrodas pienācīgi piešķirtā slimības atvaļinājumā, tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas paredzētas visiem darba ņēmējiem Direktīvā 2003/88, dalībvalsts nevar piemērot tās paredzētu nosacījumu, ka atvaļinājuma gada laikposmā ir bijis faktiski jāstrādā. Drīzāk, ņemot vērā tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, darba ņēmēji, kas atsauces laikposmā ir prombūtnē no darba slimības atvaļinājuma dēļ, tiek pielīdzināti tiem, kas ir faktiski strādājuši šajā laikposmā [15].

20. Ja neskaita faktu, ka Direktīvā 2003/88 nav noteikta šāda atšķirība, iemesli tam ir divējādi. Pirmkārt, tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu un slimības atvaļinājuma mērķi ir atšķirīgi. Ikgadējā atvaļinājuma mērķis ir nodrošināt darba ņēmējam iespēju atpūsties no darba prasībām un izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm, savukārt darba ņēmējam tiek piešķirts slimības atvaļinājums, lai viņš varētu atgūties no slimības, kas viņu ir padarījusi darbnespējīgu [16]. Otrkārt, darbnespēja slimības dēļ nav paredzama un darba ņēmējs to nevar kontrolēt. Šis aspekts ir arī iekļauts Starptautiskās darba organizācijas 1970. gada 24. jūnija Konvencijas Nr. 132 par apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu (pārskatītā redakcija) 5. panta 4. punktā, kas kavējumus slimības dēļ pieskaita darba kavējumiem "tādu iemeslu dēļ, kuri nav atkarīgi no darba ņēmēja gribas", un kas ir "jāuzskata par darba laiku" [17]. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 6. apsvērumu šīs konvencijas principi būtu jāņem vērā.

[12] Spriedums, 2018. gada 13. decembris, *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 27. punkts).

[13] Skat. tostarp spriedumus, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 25. punkts), un 2018. gada 13. decembris, *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 26. punkts).

[14] Šajā sakarā skat. spriedumu, 2010. gada 22. aprīlis, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, EU:C:2010:215, 33. punkts), pamatojoties uz 4. punkta 2. apakšpunktu pamatnolīgumā par nepilna darba laika darbu, kas noslēgts 1997. gada 6. jūnijā un ir pievienots Padomes Direktīvai 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp.), kura grozīta ar Padomes 1998. gada 7. aprīļa Direktīvu 98/23/EK (OV 1998, L 131, 10. lpp.). Tāds pats pamatojums ir piemērots lietās, kurās darba laiks un dienas mainījās no nedēļas uz nedēļu (spriedums, 2015. gada 11. novembris, *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745, 29. punkts)), kā arī "īslaicīga darba" lietās ("*Kurzarbeit*") (skat. spriedumu, 2018. gada 13. decembris, *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 27.–29. punkts)), pat tiktāl, ka nav tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu, ja tiek piemērots "nulles stundu īslaicīgs darbs" ("*Kurzarbeit Null*") lietā, kurā darba ņēmēja pienākums strādāt ir pilnībā apturēts (skat. spriedumu, 2012. gada 8. novembris, *Heimann* un *Toltschin* (C-229/11 un C-230/11, EU:C:2012:693, 36. punkts)). Pēdējā minētajā spriedumā Tiesa 32. punktā kvalificēja īslaicīga darba ņēmējus kā "pagaidu nepilna darba laika darba ņēmējus".

[15] Skat. tostarp spriedumus, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 39.–41. punkts); 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 20. un 30. punkts), un 2018. gada 4. oktobris, *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 29. punkts).

[16] Spriedums, 2012. gada 21. jūnijs, *ANGED* (C-78/11, EU:C:2012:372, 19. punkts un tajā minētā judikatūra).

[17] Spriedums, 2018. gada 4. oktobris, *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

21. Tas nozīmē, ka, lai gan tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu parasti jāaprēķina, ņemot vērā faktiski veiktā darba laikposmus saskaņā ar darba līgumu, tas tā nav, ja persona ir slimības atvaļinājumā.

22. Tagad pievērsīšos Tiesas judikatūras otrajam virzienam, proti, jautājumam par atalgojumu. Kā ģenerāladvokāts M. Bobeks jau ir norādījis secinājumos lietā *Hein*, attiecībā uz tiesībām uz *atalgojumu* par ikgadējo atvaļinājumu Tiesa nekad nav piemērojusi *pro rata temporis* principu – un es vēlos papildināt, jebkuru *pro rata* principu –, ko izmanto, lai aprēķinātu ikgadējā atvaļinājuma *ilgumu*, izņemot gadījumus, ja persona ir slimības atvaļinājumā [18]. Šī nostāja nemainās arī pēc Tiesas sprieduma *Hein* [19].

23. Saskaņā ar pastāvīgo Tiesas judikatūru Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā minētais jēdziens "apmaksāts ikgadējs atvaļinājums" nozīmē, ka par ikgadējā atvaļinājuma laiku šīs direktīvas nozīmē atalgojums ir jāsaglabā. Tas nozīmē, ka darba ņēmējam ir jāsaņem parastā atlīdzība par šo atpūtas laiku [20].

24. Nīderlandes valdība apgalvo, ka Direktīvā 2003/88 nav paredzētas nekādas prasības attiecībā uz atalgojuma struktūru. Līdz ar to dalībvalstis var brīvi noteikt šo struktūru. Pēc šīs valdības domām, Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts nosaka tikai to, ka jāsaglabā darba ņēmēja atalgojums (tāds, kāds tas bija pirms šī darba ņēmēja ikgadējā atvaļinājuma saskaņā ar valsts noteikumiem) [21]. Tā kā saskaņā ar Nīderlandes tiesību aktiem un praksi nav iespējams atsevišķi aprēķināt atalgojumu slimības atvaļinājuma laikā, šajā lietā ierēdnis saglabā tādu atalgojuma apmēru, kādu viņš saņēma pirms ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas. Saskaņā ar šīs valdības apgalvoto "parastā atalgojuma" saglabāšana nozīmē, ka starp ikgadējo atvaļinājumu un atalgojuma samazināšanu nedrīkst būt cēloņsakarības un ka darba ņēmējam pirms ikgadējā atvaļinājuma, tā laikā un pēc tam ir jāsaņem atalgojums tādā apmērā, kādu viņš būtu saņēmis, ja ikgadējais atvaļinājums nebūtu izmantots.

25. Šajos argumentos, manuprāt, nav pietiekami ņemta vērā Tiesas judikatūra. Tiesa *Hein* lietā ir spriedusi, ka, "lai gan darba ņēmēja parastā atalgojuma struktūra pati par sevi tiek regulēta dalībvalstu tiesībās paredzētos noteikumos un praksē, tas nevar ietekmēt darba ņēmēja tiesības atpūtas laikposmā būt līdzīgos ekonomiskajos nosacījumos kā laikā, *kad viņš strādā*" [22]. Turklāt tā nosprieda, ka mērķis prasībai apmaksāt ikgadējo atvaļinājumu ir tāds, ka darba ņēmējs šī atvaļinājuma laikā atrodas situācijā, kas algas ziņā ir *pielīdzināma darba laikposmiem* [23]. Šī Tiesas judikatūras otrā virziena mērķis ir nodrošināt, lai darba ņēmēji varētu izmantot ikgadējo atvaļinājumu, nebaidoties no finansiāliem zaudējumiem [24]. Šeit netiek ņemti vērā apsvērumi par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu, proti, ka darba ņēmējam ir jāatpūšas no paveiktā darba.

[18] C-385/17, EU:C:2018:666, 47. punkts.

[19] Spriedums, 2018. gada 13. decembris (C-385/17, EU:C:2018:1018).

[20] Spriedums, 2018. gada 13. decembris, *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

[21] Lai gan Direktīvas 2003/88 holandiešu valodas redakcija šķietami ir vairāk vērsta uz atalgojuma "saglabāšanu" ("jaarlijkse vakantie met behoud van loon"), citu valodu versijās tas kopumā tā nav. Franču ("congé annuel payé"), vācu ("bezahlten Mindestjahresurlaub"), spāņu ("vacaciones anuales retribuidas"), itāļu ("ferie annuali retribuite"), portugāļu ("férias anuais remuneradas") un zviedru ("årlig betald semester") valodas versija šajā ziņā nav konkrētākas par angļu valodas versiju, kurā ir runa par "apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu". Šīs atšķirības sekas tomēr ir ierobežotas, jo Tiesa ir spriedusi, ka "apmaksāts ikgadējais atvaļinājums" nozīmē to, ka "atalgojums ir jāsaglabā". Tā tomēr papildus precizēja, ka tas nozīmē, ka "darba ņēmējam ir jāsaņem parastā atlīdzība par šo atpūtas laiku". Šajā sakarā skat. šo secinājumu 23. punktu.

[22] Spriedums, 2018. gada 13. decembris (C-385/17, EU:C:2018:1018, 34. punkts un tajā minētā judikatūra). Mans izcēlums.

[23] Turpat, 33. punkts.

[24] Lai veiktu aprēķinu, skat. 2011. gada 15. septembra spriedumu *Williams* u.c. (C-155/10, EU:C:2011:588, 24., 25. un 28. punkts) attiecībā uz sastāvdaļām, kas jāņem vērā aprēķinam, ja alga sastāv no vairākiem komponentiem.

26. Lai nodrošinātu, ka darba ņēmējs saņem atalgojumu, kas pielīdzināms darba laikposmiem, atalgojuma novērtēšanas atskaites punkts ir laiks, kad darba ņēmējs faktiski ir veicis savu darbu. Fakts, ka apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma izmantošana nav viņa atalgojuma samazināšanas iemesls, nevar pamatot zemāku atalgojumu nekā to, kuru viņš saņem, kamēr aktīvi veic darbu. Pretēji tam, ko apgalvo Nīderlandes valdība, tās viedoklis, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts tikai uzliek dalībvalstīm pienākumu novērst atalgojuma samazināšanos ikgadējā atvaļinājuma dēļ, nav savienojams ar Tiesas judikatūru.

27. Tas saskan ar Direktīvas 2003/88 7. panta mērķi. Saskaņā ar Tiesas iedibināto judikatūru, lai nodrošinātu darba ņēmēju pamattiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ievērošanu, kuras ir apstiprinātas ES tiesību aktos, Direktīvas 2003/88 7. pantu nedrīkst interpretēt ierobežojoši uz darba ņēmēju tiesību rēķina, kas izriet no tā [25]. Tiesa ir uzsvērusi, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir paredzēts, lai ļautu darba ņēmējam faktiski izmantot atvaļinājumu, kas tam pienākas [26]. Attiecīgi finansiāla atlīdzība, kas nodrošina tikai to, ka nebūtu būtiska riska, ka darba ņēmējs neizmantos savu ikgadējo atvaļinājumu, neatbilst Savienības tiesību prasībām [27].

28. Pirmkārt, var apgalvot, ka fakts, ka atalgojums ir vienāds ar slimības naudu, neattur šo darba ņēmēju no ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas, jo viņš nesaņemtu lielāku atalgojumu, ja viņš attiecīgajā laikā neizmantotu ikgadējo atvaļinājumu. Patiešām, ja darba ņēmējs vēlētos novērst šādu atalgojuma samazinājumu, viņam būtu tikai jāgaida un jāizmanto ikgadējais atvaļinājums, tiklīdz šis darba ņēmējs atkal ir pilnībā spējīgs veikt nepieciešamo darbu. Darba ņēmējs neriskē zaudēt savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ja viņš atliek savu ikgadējo atvaļinājumu, jo Tiesas judikatūra aizsargā darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu no tā izbeigšanās atvaļinājuma gada un/vai valsts tiesību aktos noteiktā pārcelšanas perioda beigās [28].

29. Šajā ziņā, no vienas puses, pieņemot, ka tiesību akti nedrīkst atturēt darba ņēmēju no ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas, varētu tomēr iebilst, ka nav nekāda iemesla iedrošināt izmantot šo atvaļinājumu pilnīgas vai daļējas darbnespējas laikposmā. Šajā lietā to var apstrīdēt, jo darba ņēmējs varētu saņemt lielāku atalgojumu nekā slimības laika samaksa, ko viņš citādi saņemtu, ja attiecīgajā laikā neizmantotu ikgadējo atvaļinājumu.

30. Visu cieņu, tomēr es nevaru piekrist šim argumentam. Tiesa ir spriedusi, ka ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu principā netiek liegtas tādas valsts tiesību normas vai prakse, kas paredz, ka darba ņēmējam nav tiesību izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu slimības atvaļinājuma laikā, tomēr ar nosacījumu, ka minētajam darba ņēmējam katrā ziņā ir iespēja citā laikposmā izmantot viņam ar šo direktīvu piešķirtās tiesības [29]. Nīderlandes tiesību

[25] Spriedumi, 2014. gada 12. jūnijs, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755, 22. punkts), kā arī 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 31. punkts).

[26] Spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 31. punkts).

[27] Spriedums, 2011. gada 15. septembris, *Williams* u.c. (C-155/10, EU:C:2011:588, 21. punkts) ar atsauci uz ģenerāladvokātes V. Trstenjakas [*V. Trstenjak*] secinājumiem tajā pašā lietā (EU:C:2011:403, 90. punkts).

[28] Skat. tostarp spriedumus, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 49. punkts), un 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 63. punkts). Attiecībā uz iespēju ierobežot šo pārcelšanas periodu skat. 2011. gada 22. novembra spriedumu *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, 34., 38. un 39. punkti).

[29] Spriedums, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 28. un 29. punkts).

akti un prakse acīmredzami neparedz šādu noteikumu, vismaz ne šajā lietā iesaistītajam ierēdnim [30]. Tādos gadījumos, kad valsts tiesību akti atļauj izmantot ikgadējo atvaļinājumu slimības atvaļinājuma laikā, nekādas atalgojuma izmaiņas šādā prombūtnes laikā tomēr nav pamatotas.

31. Lai gan dalībvalstu ziņā ir savos valsts tiesību aktos noteikt nosacījumus tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izmantošanai un īstenošanai, nosakot konkrētus apstākļus, kādos darba ņēmēji var izmantot šīs tiesības, tās nevar padarīt pašu tiesību esamību atkarīgu no kādiem priekšnoteikumiem. Tomēr tas tā būtu gadījumā, ja frāzē "apmaksāts ikgadējs atvaļinājums" ietverto terminu "apmaksāts" interpretētu tādā veidā, kas atļautu maksāt zemāku atalgojumu atkarībā no tā, vai darba ņēmējs izmanto šīs tiesības, kamēr viņš ir (daļēji vai pilnībā) darbnespējīgs, vai kādā citā laikā. Citiem vārdiem sakot, tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu "vērtība" nevar būt atkarīga no tā, kad tas tiek izmantots.

32. Tiesa spriedumā *Hein* lietā faktiski izskatīja situāciju, kad darba ņēmējs nesaņēma atalgojumu, kas atbilda parastajam atalgojumam, kuru viņš saņēma faktiskā darba laikposmos. Tā kā tas notika koplīguma kontekstā, varētu argumentēt, ka zemāks atalgojums ikgadējā atvaļinājuma laikā tika kompensēts ar citām priekšrocībām, kas izriet no koplīguma [31]. Tiesa šo argumentu noraidīja. Tā konstatēja, ka tas kaitētu tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, "kuru neatņemama daļa ir darba ņēmēja tiesības uz to, ka relaksācijas un atpūtas laikā tam ir tiesības būt salīdzināmos ekonomiskajos nosacījumos kā laikā, kad viņš strādā" [32].

33. Nav pamatota iemesla, kāpēc izvērtējumam būtu jābūt atšķirīgam slimības atvaļinājuma gadījumā, ja nav nekādu faktoru, kas varētu kompensēt atlīdzības samazinājuma negatīvās sekas minimālā apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā, kas ir garantēts saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu.

34. Lietās, kas attiecas uz iepriekš minēto Tiesas judikatūras pirmo virzienu, attiecībā uz apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma ilgumu Tiesa ir konstatējusi, ka "darba ņēmēji, kas atsauces laikposmā ir prombūtnē no darba slimības atvaļinājuma dēļ, tiek pielīdzināti tiem, kuri ir faktiski strādājuši šajā laikposmā" [33]. Tā kā Direktīvā 2003/88 tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un samaksu šajā ziņā tiek uzskatītas par diviem vienas tiesības aspektiem, nav pamata nošķirt tiesību esamību no samaksas, ja runa ir par vienādu attieksmi pret darba ņēmējiem, kuri ir prombūtnē no darba slimības atvaļinājuma dēļ, un tiem, kuri šajā laikposmā ir faktiski strādājuši. Līdz ar to nevar būt nekādas atšķirības attiecībā uz to, vai darba ņēmējs ir pilnībā vai daļēji darbnespējīgs laikā, kad viņš izmantoja apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, un nav iespējams arī piemērot *pro rata* pieeju attiecībā uz atalgojumu, kas jāmaksā apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma laikposmos atkarībā no tā, vai darba ņēmējs ir pilnībā vai daļēji darbnespējīgs.

[30] To neaizliedz arī Direktīva 2003/88. Skat. turpat, 31. punkts.

[31] To plaši argumentēja atbildētājs un Vācijas valdība; skat. ģenerāladvokāta M. Bobeka secinājumus lietā *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:666, 55. punkts), kā arī spriedumu, 2018. gada 13. decembris, *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 38.–40. punkts).

[32] Spriedums, 2018. gada 13. decembris, *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 43. punkts).

[33] Spriedumi, 2018. gada 4. oktobris, *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 29. punkts), un 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 60. punkts).

VI. Secinājumi

35. Tādējādi, ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, ierosinu Tiesai uz *Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle* (Overeiselas tiesa, tiesas sēžu vieta Zvollē, Nīderlande) uzdotajiem jautājumiem atbildēt šādi:

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar to netiek pieļautas tādas valsts tiesību normas un prakse kā tās, kas tiek aplūkotas šajā pamatlietā, ar ko darba ņēmēja atalgojuma apmērs viņa ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā, kuru viņš izmanto, kamēr ir (pilnīgi vai daļēji) darbnespējīgs, tiek samazināts līdz tam atalgojuma līmenim, kuru viņš saņemtu šādas (pilnīgas vai daļējas) darbnespējas laikā.