TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2020. gada 25. jūnijā*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība – Direktīva 2003/88/EK – 7. pants – Nelikumīgi atlaists un ar tiesas nolēmumu darbā atjaunots darba ņēmējs – Tiesību uz neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu par laikposmu no atlaišanas līdz atjaunošanai darbā izslēgšana – Tiesību uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem atvaļinājumiem par to pašu laikposmu neesamība vēlākas darba attiecību izbeigšanas gadījumā

Apvienotajās lietās C-762/18 un C-37/19

par diviem lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Rayonen sad Haskovo* (Haskovas rajona tiesa, Bulgārija) (C-762/18) un *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa, Itālija) (C-37/19) iesniedza ar lēmumiem, kas pieņemti 2018. gada 26. un 27. novembrī un kas Tiesā reģistrēti attiecīgi 2018. gada 4. decembrī un 2019. gada 21. janvārī, tiesvedībās

QH

pret

Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria,

piedaloties

Prokuratura na Republika Bulgaria (C-762/18),

un

CV

pret

Iccrea Banca SpA (C-37/19),

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*], Tiesas priekšsēdētāja vietniece R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*] (referente), tiesneši L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], K. Toadere [*C. Toader*] un N. Jēskinens [*N. Jääskinen*],

ģenerāladvokāts: Dž. Hogans [*G. Hogan*],

sekretārs: M. Aleksejevs [*M. Aleksejev*], nodaļas vadītājs,

* Tiesvedības valodas – bulgāru un itāļu.

ņemot vērā rakstveida procesu un 2019. gada 11. decembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– QH vārdā – *S. Lateva* un *A. Slavchev*, *advokati*,

– *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* vārdā – *M. Hristova-Nikolova*, kā arī *Z. Stoykov* un *L. Panov*, pārstāvji,

– CV vārdā – *F. Proietti*, *avvocato*,

– *Iccrea Banca SpA* vārdā – *A. Maresca* un *F. Boccia*, *avvocati*,

– Bulgārijas valdības vārdā – *E. Petranova* un *L. Zaharieva*, pārstāves,

– Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *L. Fiandaca*, *avvocato dello Stato*,

– Polijas valdības vārdā – *B. Majczyna*, kā arī *D. Lutostańska* un *A. Siwek-Ślusarek*, pārstāvji,

– Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek* un *C. Zadra*, kā arī *Y. G. Marinova*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2020. gada 29. janvāra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.) 7. pantu un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 31. panta 2. punktu.

2 Šie lūgumi ir iesniegti saistībā ar divām tiesvedībām, pirmkārt, starp QH un *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* (Bulgārijas Republikas Augstākā kasācijas tiesa, turpmāk tekstā – "Kasācijas tiesa") par to, ka pēdējā minētā ir piemērojusi judikatūru, kura, iespējams, nav saderīga ar Savienības tiesībām un kuras rezultātā QH ir zaudējusi kompensāciju par ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas nav izmantots laikposmā no viņas nelikumīgās atlaišanas datuma līdz datumam, kad viņa tika atjaunota darbā (lieta C-762/18), un, otrkārt, starp CV un *Iccrea Banca SpA* par līdzīgiem faktiem (lieta C-37/19).

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Direktīvas 2003/88 5. apsvērumā ir noteikts:

"Visiem darba ņēmējiem jābūt pietiekamam atpūtas laikam. Jēdzienam "atpūta" jābūt izteiktam laika vienībās, t.i., dienās, stundās un/vai to daļās. Kopienā strādājošiem jāpiešķir obligāts laiks ikdienas, iknedēļas un ikgadējai atpūtai, kā arī atbilstīgi pārtraukumi. Šajā sakarā ir arī jānosaka maksimālais darba stundu skaits nedēļā."

4 Šīs direktīvas 7. pants "Gadskārtējais atvaļinājums" ir formulēts šādi:

"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 kompensāciju, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības."

Bulgārijas tiesības

Darba kodekss

5 Saskaņā ar *Kodeks na truda* (Darba kodekss) 155. panta 1. punktu "ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu".

6 Atbilstoši šī kodeksa 224. panta 1. punktam:

"Darba attiecību izbeigšanas gadījumā darba ņēmējam ir tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem [..]."

7 Minētā kodeksa 225. pantā ir paredzēts:

"1. Nelikumīgas atlaišanas gadījumā darba ņēmējam ir tiesības no darba devēja saņemt pabalstu, kura apmērs ir vienāds ar viņa bruto darba samaksu par laikposmu, kurā viņš šīs atlaišanas dēļ nav bijis nodarbināts, tomēr ne vairāk kā par sešiem mēnešiem.

2. Ja iepriekšējā punktā minētajā laikposmā darba ņēmējs ir bijis nodarbināts mazāk apmaksātā darbā, viņam ir tiesības uz algas starpības izmaksu. Šīs tiesības tiek piešķirtas arī darba ņēmējam, kurš nelikumīgi ir ticis pārcelts uz citu mazāk apmaksātu darbu.

[..]"

8 Šī paša kodeksa 354. panta 1. punkts ir formulēts šādi:

"Par nodarbinātības laikposmu atzīst arī laikposmu, kurā nav bijis darba attiecību, ja:

1. darba ņēmējs ir bijis bezdarbnieks darba devēja uzteikuma dēļ, ko kompetentās iestādes ir atzinušas par nelikumīgu, – no datuma, kad attiecīgais darba ņēmējs ir saņēmis uzteikumu, līdz datumam, kad viņš ir ticis atjaunots darbā;

[..]."

Civilprocesa kodekss

9 Saskaņā ar *grazhdanski protsesualen kodeks* (Civilprocesa kodekss) 290. pantu:

"(1) Apelācijas sūdzību izskata trīs [Kasācijas tiesas] tiesnešu sastāvs, lemjot atklātā tiesas sēdē.

(2) [Kasācijas tiesa] pārbauda apelācijas sprieduma likumību tikai attiecībā uz apelācijas sūdzībā izvirzītajiem pamatiem."

10 Civilprocesa kodeksa 291. pantā ir noteikts:

"Ja apelācijas spriedums tiek taisīts situācijā, kad pastāv atšķirīga judikatūra:

1. [Kasācijas tiesa] savā pamatotajā nolēmumā norāda atšķirīgo judikatūru, ko [tā] uzskata par atbilstošu; šādā gadījumā [tā] pieņem lēmumu lietā, pamatojoties uz šo judikatūru;

2. ja [tā] uzskata, ka nolēmumos judikatūrā ir pieļauta kļūda, [tā] norāda iemeslu pamatotā lēmumā; šādā gadījumā [tā] pieņem lēmumu par likuma interpretāciju, pamatojoties uz lietas apstākļiem;

3. ja [tā] uzskata, ka lietā nav piemērojama atšķirīgā judikatūra, [tā] norāda tam iemeslu pamatotā lēmumā; šādā gadījumā [tā] pieņem lēmumu par likuma interpretāciju, pamatojoties uz lietas apstākļiem."

Itālijas tiesības

11 *Costituzione della Repubblica Italiana* (Itālijas Republikas Konstitūcija) 36. panta trešajā daļā ir noteikts:

"Darba ņēmējam ir tiesības uz iknedēļas atpūtu un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, un viņš no tām nevar atteikties."

12 2003. gada 8. aprīļa *decreto legislativo n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro* (Leģislatīvais dekrēts Nr. 66, ar kuru ievieš Direktīvu 93/104/EK un Direktīvu 2000/34/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem) (2003. gada 14. aprīļa *GURI* Nr. 87, *Supplemento Ordinario* Nr. 61) redakcijā, kas ir piemērojama faktiem lietas C-37/19 pamatlietā, 10. pants ir formulēts šādi:

"[..] Darba ņēmējam ir tiesības uz ikgadēju apmaksātu vismaz četras nedēļas ilgu atvaļinājumu. Neskarot koplīgumu noteikumus vai īpašus noteikumus, kas attiecas uz 2. panta 2. punktā minētajām kategorijām, darba ņēmējam tā gada laikā, kurā šīs tiesības ir iegūtas, ir jāizmanto vismaz divas nedēļas no šī laikposma pēc kārtas, ja viņš to ir pieprasījis, un atlikušās divas nedēļas – 18 mēnešu laikā pēc tā gada beigām, kurā šīs tiesības ir iegūtas.

Šo minimālo četru nedēļu laikposmu nevar aizstāt ar kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu, izņemot, ja tiek izbeigtas darba attiecības [..]."

13 2000. gada 7. decembra *Contratto collettivo nazionale di lavoro per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane* (Darba koplīgums kooperatīvā kredīta bankām un lauksaimnieku un amatnieku kasēm) redakcijā, kas piemērojama faktiem lietas C-37/19 pamatlietā, 52. pantā "Atvaļinājumi" ir paredzēts:

"[..]

Tiesības uz atvaļinājumu ir tiesības, no kurām nevar atteikties. Atvaļinājumu parasti izmanto attiecīgā kalendārā gada laikā, uz kuru tas attiecas.

Beidzoties darba attiecībām, darba ņēmējam, kurš attiecīgajā kalendārajā gadā pilnībā vai daļēji nav izmantojis savas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, uz kuru viņš ir ieguvis tiesības [..], ir tiesības uz kompensāciju, kas atbilst atlīdzībai par neizmantotajām atvaļinājuma dienām, par divpadsmito daļu no ikgadējā atvaļinājuma par katru mēnesi, kas nostrādāts kopš 1. janvāra.

Prombūtnes no darba gadījumā pienākošos ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikposmu par katru pilnu prombūtnes mēnesi samazina par vienu divpadsmito daļu.

[..]"

14 Šī koplīguma 53. pantā "Īpašie atvaļinājumi par atceltajām svētku dienām" ir noteikts:

"Ņemot vērā tiesību normas par svētku dienām, tiek piešķirtas atvaļinājuma dienas un/vai īpašais atvaļinājums, kas jāizmanto kalendārajā gadā, pat pagarinot atvaļinājuma laikposmus.

[..]

Iepriekš paredzētie īpašie atvaļinājumi, kas nav izmantoti kalendārajā gadā, lai kāds arī būtu iemesls, [..] ir jākompensē, pamatojoties uz pēdējo atlīdzību, kas saņemta atsauces gadā."

15 No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu lietā C-37/19 būtībā izriet, ka 1970. gada 20. maija *legge n. 300/1970* (Likums Nr. 300/1970) (1970. gada 27. maija *GURI* Nr. 131) redakcijā, kas bija spēkā pamatlietas faktu norises laikā, 18. pantā "Darba ņēmēja aizsardzība nelikumīgas atlaišanas gadījumā" bija paredzēts, ka šādā gadījumā tiesa nolēmumā, ar kuru tā atzīst par spēkā neesošu uzteikumu, kas uzskatāms par diskriminējošu, piespriež darba devējam atjaunot darba ņēmēju darbā, lai arī kāds būtu norādītais formālais iemesls un lai arī kāds būtu darba devēja nodarbināto darbinieku skaits. Tiesa arī piespriež darba devējam atlīdzināt darba ņēmējam zaudējumus, kas radušies tādas atlaišanas dēļ, kura ir atzīta par spēkā neesošu vai nederīgu, izmaksājot kompensāciju.

Pamatlietas, prejudiciālie jautājumi un tiesvedība Tiesā

Lieta C-762/18

16 QH, kas strādāja skolā, tika atlaista ar 2004. gada 29. aprīļa lēmumu. Ar *Rayonen sad Plovdiv* (Plovdivas rajona tiesa, Bulgārija) spriedumu, kas ir kļuvis galīgs, šī atlaišana tika atzīta par nelikumīgu un QH tika atjaunota darbā 2008. gada 10. novembrī.

17 Ar 2008. gada 13. novembra lēmumu QH no jauna tika atlaista no darba. Tas netika pārsūdzēts.

18 2009. gada 1. jūlijā QH cēla prasību pret skolu, kas to nodarbināja, *Rayonen sad Plovdiv* (Plovdivas rajona tiesa), prasot tostarp samaksāt kompensāciju 7125 Bulgārijas levu (BGN) (aptuveni 3641 EUR) apmērā par 285 neizmantotām ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienām, proti, 57 dienām gadā, par laikposmu no 2004. gada 30. aprīļa līdz 2008. gada 13. novembrim, kā arī summu 1100 BGN (apmēram 562 EUR) apmērā par šīs kompensācijas samaksas nokavējumu par laikposmu no 2008. gada 13. novembra līdz 2009. gada 1. jūlijam.

19 Šī prasība tika noraidīta ar 2010. gada 15. aprīļa spriedumu, kas apelācijas tiesvedībā tika apstiprināts ar *Okrazhen sad Plovdiv* (Plovdivas apgabaltiesa, Bulgārija) 2011. gada 10. februāra spriedumu.

20 QH vērsās Kasācijas tiesā ar kasācijas sūdzību par šo pēdējo minēto spriedumu. Ar 2011. gada 25. oktobra rīkojumu minētā tiesa šo kasācijas sūdzību neapmierināja un apstiprināja *Rayonen sad Plovdiv* (Plovdivas rajona tiesa) pirmajā instancē pasludinātā 2010. gada 15. aprīļa sprieduma pamatotību, kas tika apstiprināts apelācijas tiesvedībā.

21 It īpaši Kasācijas tiesa uzskatīja – tas, ka tiesa, kas izskatīja lietu pēc būtības, noraidīja prasību, kuru tajā bija iesniegusi QH un kura būtībā bija vērsta uz to, lai nelikumīgi atlaists darba ņēmējs varētu pretendēt uz kompensāciju par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu laikposmā no atlaišanas datuma līdz viņa atjaunošanai darbā saskaņā ar spriedumu, kas stājies likumīgā spēkā, atbilst tās saistošajai judikatūrai.

22 Saskaņā ar šo judikatūru laikposmā no darba attiecību pārtraukšanas līdz uzteikuma atcelšanai ar spriedumu, kas kļuvis galīgs, un darba ņēmēja, kurš nelikumīgi atlaists no darba, iepriekšējās nodarbinātības atjaunošanai ir jāuzskata, ka pēdējais minētais nav veicis faktisku darbu atbilstoši darba attiecībām, līdz ar to attiecībā uz šo laikposmu darba ņēmējam nav radušās nekādas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, un jaunas atlaišanas gadījumā darba devējam par minēto laikposmu nav jāmaksā nekāda kompensācija par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kāda ir norādīta Darba kodeksa 224. panta 1. punktā.

23 QH vērsās iesniedzējtiesā – *Rayonen sad Haskovo* (Haskovas rajona tiesa, Bulgārija) – ar prasību atlīdzināt zaudējumus pret Kasācijas tiesu, prasot atlīdzināt zaudējumus, kas, pēc viņas domām, tai esot nodarīti ar to, ka šī tiesa savā 2011. gada 25. oktobra rīkojumā ir pārkāpusi Savienības tiesības. Šīs prasības pamatojumam QH it īpaši apgalvo, ka Kasācijas tiesai esot bijis jāpiemēro Direktīvas 2003/88 7. pants un jāatzīst viņas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu par laikposmu, kurā viņa nevarēja to izmantot nelikumīgās atlaišanas dēļ. QH piebilst – ja Kasācijas tiesai būtu radušās šaubas par iespēju piemērot šo tiesību normu, tai kā augstākajai tiesai būtu bijis jāvēršas Eiropas Savienības Tiesā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam par šīs Savienības tiesību normas interpretāciju. Tādējādi QH uzskata – tas, ka Kasācijas tiesa nav izpildījusi pienākumu uzdot prejudiciālu jautājumu, ir jāuzskata par vainojamu darbību, kas ir radījusi zaudējumus QH prasīto summu apmērā.

24 Šajos apstākļos *Rayonen sad Haskovo* (Haskovas rajona tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai [Direktīvas 2003/88] 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu un/vai judikatūru, kas paredz, ka darba ņēmējam, kuram nelikumīgi uzteikts darbs un kurš pēc tam atjaunots iepriekšējā darbā saskaņā ar tiesas spriedumu, nav tiesību saņemt apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu par laikposmu no darba uzteikuma dienas līdz dienai, kad viņš tika atjaunots darbā?

2) Gadījumā, ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša, vai [Direktīvas 2003/88] 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu un/vai judikatūru, kas paredz, ka atkārtotas darba attiecību izbeigšanas gadījumā šim darba ņēmējam nav tiesību saņemt finansiālu atlīdzību par neizmantotu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu par laikposmu no iepriekšējā uzteikuma dienas līdz dienai, kad viņš tika atjaunots darbā?"

Lieta C-37/19

25 CV, *Iccrea Banca* darbiniece, tika atlaista ar 2002. gada 11. jūlija vēstuli pēc kolektīvās atlaišanas procedūras. Tomēr ar 2003. gada 4. septembra rīkojumu *Tribunale di Roma* (Romas tiesa, Itālija) noteica CV atjaunošanu darbā no 2003. gada 6. oktobra.

26 Ar 2003. gada 13. oktobra un 15. novembra vēstulēm *Iccrea Banca* no jauna izbeidza CV darba līgumu ar tūlītēju iedarbību. Tomēr abi atlaišanas akti tika atzīti par nelikumīgiem ar tiesu nolēmumiem, kas ir stājušies likumīgā spēkā, un CV tika atjaunota darbā no 2008. gada 26. septembra.

27 2010. gada 17. septembrī no jauna tika izbeigts CV darba līgums.

28 Pa to laiku CV cēla divas prasības *Tribunale di Roma* (Romas tiesa) un tā izdeva divus rīkojumus, ar kuriem *Iccrea Banca* tika norīkota samaksāt, pirmkārt, summu 3521 EUR apmērā, pieskaitot papildu izdevumus, kā summu, kas maksājama par 30,5 atvaļinājuma dienām, kā arī iegūtajām un neizmantotajām piecām īpašajām atvaļinājuma dienām par atceltajām svētku dienām par 2003. gadu, un, otrkārt summu 2596,16 EUR apmērā, pieskaitot papildu izmaksas, kā summu, kas jāmaksā par 27 atvaļinājuma dienām un iegūtajām un neizmantotajām piecām īpašajām atvaļinājuma dienām par atceltajām svētku dienām par 2004. gadu.

29 Pēc *Iccrea Banca* iesniegtā iebilduma *Tribunale di Roma* (Romas tiesa) atcēla pirmo maksājuma rīkojumu un piesprieda *Iccrea Banca* samaksāt bruto summu 3784,82 EUR apmērā ar to pašu pamatojumu, bet tikai attiecībā uz laikposmu pirms otrās atlaišanas datuma. Turklāt *Tribunale di Roma* (Romas tiesa) atcēla otro maksājuma rīkojumu attiecībā uz tiesībām, kas tika pieprasītas par 2004. gadu.

30 CV par šiem spriedumiem iesniedza apelācijas sūdzību. *Corte d'appello di Roma* (Romas apelācijas tiesa, Itālija), atsaucoties uz *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa, Itālija) precedentiem, noraidīja šīs apelācijas sūdzības, pamatojoties uz to, ka laikposmā, par kuru ir iesniegts CV pieteikums, tā nav veikusi faktisku darbu, jo tiesības uz atvaļinājumu un īpašo atvaļinājumu aizstājošo kompensāciju var tikt atzītas tikai tad, ja atsauces laikposmā ir veikta profesionālā darbība.

31 CV vērsās iesniedzējtiesā *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa) ar kasācijas sūdzību par šiem *Corte d'appello di Roma* (Romas apelācijas tiesa) nolēmumiem.

32 Iesniedzējtiesa precizē, ka prasība, kas ir tajā izskatāmās tiesvedības priekšmets, attiecas vienīgi uz CV tiesību uz atvaļinājumu un uz īpašo atvaļinājumu, kas nav izmantots laikposmā no 2003. gada 15. novembra līdz 2004. gada 31. decembrim, aizstājošu kompensāciju konstatēšanu. It īpaši šī tiesa uzskata, ka attiecībā uz šo laikposmu rodas jautājums, vai, pamatojoties uz Hartas 31. pantu un Direktīvas 2003/88 7. pantu, darba ņēmējam, kuram nelikumīgi ir uzteikts darbs un kurš pēc tam tajā atjaunots, ir tiesības uz aizstājošu kompensāciju par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu laikposmā no atlaišanas līdz atjaunošanai darbā.

33 Šajā ziņā iesniedzējtiesa vispirms uzskata, ka, ņemot vērā Tiesas judikatūru par Direktīvas 2003/88 7. pantu, nevar tikt izslēgts, ka profesionālās darbības veikšana atsauces laikposmā nav tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu *sine qua non* nosacījums un katrā ziņā tādu ārēju faktoru ietekmei, kuri nav atkarīgi no darba ņēmēja, varētu būt nozīme, lai atzītu aizstājošu kompensāciju par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

34 Turpinājumā iesniedzējtiesa uzsver atsevišķus atbilstošos Itālijas judikatūras saistībā ar atlaišanu, atjaunošanu darbā un tiesībām uz kompensāciju par neizmantotajiem atvaļinājumiem aspektus.

35 It īpaši, pirmkārt, iesniedzējtiesa precizē, ka Itālijas judikatūrā pastāvīgi ir ticis uzskatīts, ka tad, ja tiesa ir konstatējusi līguma izbeigšanas nelikumību, darba ņēmējam principā ir tiesības atsākt darbu savā darba vietā. Tiesas nolēmuma, ar kuru tiek noteikta darba ņēmēja atjaunošana darbā, rezultātā tiekot atjaunotas darba tiesiskās attiecības, līdz ar to esot jāuzskata, ka viņš ir atjaunots visās juridiskajās un ekonomiskajās nozīmēs, pamatojoties tikai uz tiesas lēmumu, un neesot nepieciešams, lai darba devējs viņu no jauna pieņemtu darbā. Otrkārt, tiesas konstatējums par atlaišanas no darba nelikumību un no tā izrietošais rīkojums par atjaunošanu darbā saskaņā ar Likuma Nr. 300/1970 18. pantu ietverot darba tiesisko attiecību atjaunošanu *de jure*, kuras tādējādi esot jāuzskata par tādām, kas nekad nav tikušas izbeigtas.

36 Visbeidzot iesniedzējtiesa atsaucas uz savu judikatūru, saskaņā ar kuru tādas atlaišanas gadījumā, kas ir atzīta par nelikumīgu, kompensācijas piešķiršana darba ņēmējam par laikposmu no atlaišanas datuma līdz datumam, kad tiek īstenotas iespējas izmantot atjaunošanu darbā aizstājošo kompensāciju, neietver ne to kompensāciju, kas aizstāj neizmantoto atvaļinājumu, ne arī kompensāciju par īpašo

atvaļinājumu, kas paredzēts ikmēneša darba laika samazinājumam. Saskaņā ar iesniedzējtiesas sniegtajām norādēm šis risinājums ir pamatots, ņemot vērā šo kompensāciju, kuru mērķis ir gan zaudējumu atlīdzināšana, gan darba samaksa, hibrīdo raksturu, līdz ar to tās ir maksājamas tikai tad, ja darba ņēmējs, būdams faktiski nodarbināts, profesionālo darbību ir veicis visu gadu, neizmantojot atvaļinājumus. Atlaistais darbinieks neatrodoties tādā pašā situācijā, jo laikposmā starp viņa darba līguma izbeigšanu un iespējas saņemt kompensāciju izmantošanu viņš esot atradies atpūtas situācijā, pat ja tā būtu "piespiedu".

37 Šādos apstākļos *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts un [Hartas] 31. panta 2. punkts, tos skatot arī atsevišķi, ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādas valsts tiesību normas vai praksi, saskaņā ar kuru darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā darbiniekam nav tiesību uz kompensāciju par uzkrāto un neizmantoto atvaļinājumu (un attiecībā uz tādu tiesību institūtu kā tā dēvētās *Festività soppresse* ("atceltās svētku dienas"), kas pēc būtības un funkcijām ir pielīdzināms apmaksātam ikgadējam atvaļinājumam), apstākļos, kad pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas darbinieks nav varējis izmantot atvaļinājumu darba devēja prettiesiskās rīcības dēļ (atlaišana, kas ar galīgu valsts tiesas spriedumu ir atzīta par nelikumīgu, uzdodot atjaunot darba tiesiskās attiecības ar atpakaļejošu spēku), tikai attiecībā uz laikposmu starp darba devēja rīcību un vēlāko atjaunošanu darbā?"

38 Ar Tiesas pirmās palātas priekšsēdētāja 2020. gada 2. marta lēmumu lietas C-762/18 un C-37/19 tika apvienotas sprieduma taisīšanai.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par Tiesas kompetenci lietā C-762/18

39 Pirmkārt, Bulgārijas valdība apgalvo, ka Tiesas kompetencē nav izskatīt lietā C-762/18 uzdotos jautājumus, jo QH prasība par atbildību ir tieši saistīta ar viņas pirmo atlaišanu un šī atlaišana ir notikusi 2004. gada 29. aprīlī, proti, pirms Bulgārijas Republikas pievienošanās Eiropas Savienībai 2007. gada 1. janvārī.

40 Šajā ziņā ir jānorāda, kā tas izriet no šī sprieduma 21.–23. punkta, ka QH lūgums ir vērsts uz to, lai tiktu izmaksāta atlīdzība par zaudējumiem, kas nodarīti ar to, ka, kā tiek apgalvots, Kasācijas tiesa esot pārkāpusi Direktīvas 2003/88 7. pantu, jo šī tiesa esot piemērojusi valsts judikatūru par tiesiskajām sekām, kādas ir šīs pirmās atlaišanas atcelšanai un ieinteresētās personas atjaunošanai darbā, kas nav saderīga ar šo Savienības tiesību normu. Tādējādi iesniedzējtiesa lietā C-762/18 šaubās par šādas valsts judikatūras saderību ar minēto tiesību normu, līdz ar to tās uzdotie jautājumi ir saistīti ar juridiskajām sekām, kas izriet no pirmās QH atlaišanas, kā arī viņas atjaunošanas darbā atcelšanas.

41 Kā tas izriet no Akta par Bulgārijas Republikas un Rumānijas pievienošanās nosacījumiem un pielāgojumiem līgumos, kas ir Eiropas Savienības pamatā (OV 2005, L 157, 203. lpp.), 2. panta, sākotnējie līgumi un akti, ko iestādes pieņēmušas pirms pievienošanās, it īpaši Direktīva 2003/88, ir saistoši Bulgārijas Republikai no tās pievienošanās dienas, tātad tos nākotnē piemēro un tie rada sekas attiecībā uz situācijām, kas ir radušās pirms tās pievienošanās (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2019. gada 14. februāris, *Milivojević*, C-630/17, EU:C:2019:123, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).

42 Lai gan pirmā QH atlaišana notika pirms Bulgārijas Republikas pievienošanās Eiropas Savienībai, tās atcelšana un QH atjaunošana darbā, kuras tiesiskās sekas ir pamatlietas priekšmets, abas notika pēc šī datuma. Līdz ar to Direktīvas 2003/88 7. pants *ratione temporis* ir piemērojams šīs atcelšanas un atjaunošanas darbā sekām, ciktāl šādas sekas ir iestājušās pēc 2007. gada 1. janvāra.

43 Otrkārt, lietā C-762/18 gan Kasācijas tiesa, gan Bulgārijas valdība argumentē, ka laikposmā no pirmās QH atlaišanas datuma līdz datumam, kad viņa tika atjaunota darbā, viņai neesot bijis "darba ņēmējas" statusa Direktīvas 2003/88 izpratnē un tātad viņa neesot ietilpusi nedz šīs direktīvas, nedz arī vispārīgi Savienības tiesību piemērošanas jomā, tāpēc Tiesai neesot kompetences lemt par šajā lietā uzdotajiem jautājumiem.

44 Šajā ziņā ir jānorāda – no Tiesas judikatūras izriet, ka Direktīva 2003/88 ir piemērojama tikai darba ņēmējiem un ka par "darba ņēmēju" ir uzskatāma persona, kas noteiktu laiku citas personas labā un tās vadībā sniedz pakalpojumus, par kuriem tā saņem darba samaksu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 20. novembris, *Sindicatul Familia Constanța* u.c., C-147/17, EU:C:2018:926, 40. un 41. punkts).

45 Šajā gadījumā lietā C-762/18 uzdotie jautājumi attiecas uz tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu saistībā ar darba ņēmēja nelikumīgu atlaišanu un viņa atjaunošanu darbā saskaņā ar valsts tiesībām saskaņā ar tiesas nolēmumu.

46 No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka saskaņā ar Bulgārijas tiesībām atlaišanas nelikumības konstatējums nozīmē, ka laikposms no atlaišanas datuma līdz datumam, kad attiecīgā persona tiek atjaunota darbā, ar atpakaļejošu spēku ir jāuzskata par daļu no šīs personas darba stāža pie sava darba devēja.

47 Līdz ar to Direktīva 2003/88 ir piemērojama *ratione materiae* šīs lietas pamatā esošajā lietā.

48 No iepriekš minētā izriet, ka Tiesai ir jāinterpretē šajā pamatlietā piemērojamās Savienības tiesību normas tādējādi, ka tās kompetencē ir atbildēt uz lietā C-762/18 uzdotajiem jautājumiem.

Par lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu lietā C-37/19 pieņemamību

49 *Iccrea Banca* un Itālijas valdība apšauba lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu lietā C-37/19 pieņemamību, pamatojoties uz to, ka iesniedzējtiesas nolēmums šajā lietā neesot precīzs un skaidrs attiecībā uz faktiem un valsts tiesisko regulējumu vai praksi, kas, iespējams, esot pretrunā Savienības tiesībām.

50 Šajā ziņā ir jākonstatē, ka iesniedzējtiesa juridiski pietiekami identificē Savienības tiesību normas, kuru interpretācija ir nepieciešama, un valsts judikatūru, kas varētu būt nesaderīga ar šīm tiesību normām. Turklāt lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ietvertie elementi ļauj saprast iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu, kā arī kontekstu, kādā tas ir uzdots.

51 No tā izriet, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu lietā C-37/19 ir pieņemams.

Par pirmo jautājumu lietā C-762/18

52 Ar pirmo jautājumu lietā C-762/18 iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tāda valsts judikatūra, saskaņā ar kuru darba ņēmējam, kurš ir nelikumīgi atlaists un pēc tam atjaunots darbā saskaņā ar valsts tiesībām pēc viņa atlaišanas atcelšanas ar tiesas nolēmumu, nav tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu par laikposmu no atlaišanas datuma līdz dienai, kad viņš ir atjaunots darbā, tāpēc, ka šajā laikposmā šis darba ņēmējs faktiski nav pildījis darbu darba devēja dienestā.

53 Šajā ziņā, pirmkārt, ir jāatgādina, kā izriet no paša Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta formulējuma, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības vismaz uz četras nedēļas ilgu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Šīs tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu Savienības sociālo tiesību

principu, kuru kompetentās valsts iestādes var īstenot, tikai un vienīgi ņemot vērā Direktīvā 2003/88 skaidri noteiktās robežas (spriedums, 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

54 Turklāt jānorāda, ka tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu kā Savienības sociālo tiesību princips ir ne tikai īpaši svarīgas, bet tās arī ir tieši noteiktas Hartas – kurai LES 6. panta 1. punktā ir atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem – 31. panta 2. punktā (spriedums, 2012. gada 21. jūnijs, *ANGED*, C-78/11, EU:C:2012:372, 17. punkts un tajā minētā judikatūra).

55 Turklāt, kā Tiesa jau ir nospriedusi, tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu nedrīkst interpretēt šauri (spriedums, 2016. gada 30. jūnijs, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, 21. punkts un tajā minētā judikatūra).

56 Visbeidzot no Direktīvas 2003/88 teksta un Tiesas judikatūras izriet, ka, lai gan dalībvalstīm ir jānosaka tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu izmantošanas nosacījumi, tās nedrīkst piemērot nekādus priekšnosacījumus pašai šo tiesību pastāvēšanai, kuras tieši izriet no šīs direktīvas (spriedums, 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).

57 Otrkārt, jāatgādina, ka atbilstoši Tiesas pastāvīgajai judikatūrai Direktīvas 2003/88 7. pantā paredzētajām tiesībām uz ikgadēju atvaļinājumu ir divējāds mērķis, proti, pirmkārt, ļaut darba ņēmējam atpūsties, nevis veikt viņa darba līgumā paredzētos uzdevumus un, otrkārt, izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm (spriedums, 2016. gada 20. jūlijs, *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).

58 Šis mērķis, kas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nošķir no citu veidu atvaļinājumiem ar citādiem mērķiem, ir balstīts uz pieņēmumu, ka darba ņēmējs aprēķina periodā ir faktiski strādājis. Proti, mērķis ļaut darba ņēmējam atpūsties nozīmē, ka šim darba ņēmējam ir jābūt veikušam darbu, kurš nolūkā aizsargāt viņa drošību un veselību, kā noteikts Direktīvā 2003/88, pamato noteikta laikposma izmantošanu atpūtai, relaksācijai un brīvā laika nodarbēm. Līdz ar to tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu principā ir jānosaka saskaņā ar atbilstoši darba līgumam faktiski nostrādātajiem laikposmiem (spriedums, 2018. gada 4. oktobris, *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).

59 Tomēr atsevišķās īpašās situācijās, kurās darba ņēmējs nav spējīgs pildīt savus pienākumus, dalībvalsts nevar pakārtot tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu pienākumam faktiski strādāt (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 20. punkts un tajā minētā judikatūra).

60 Tā tas it īpaši ir attiecībā uz darba ņēmējiem, kas atsauces laikposmā nav nodarbināti slimības atvaļinājuma dēļ. Kā izriet no Tiesas judikatūras, ņemot vērā tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, šie darba ņēmēji ir pielīdzināmi tiem, kas faktiski ir strādājuši šajā laikposmā (spriedums, 2018. gada 4. oktobris, *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).

61 Tādējādi saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. pantu ikviena darba ņēmēja, kurš atsauces laikposmā ir slimības atvaļinājumā, tiesības vismaz uz četras nedēļas ilgu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu nevar tikt ietekmētas (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 30. punkts).

62 Šādos apstākļos Tiesa ir nospriedusi, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tam ir pretrunā tādas tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izbeidzas, beidzoties atsauces laikposmam un/vai valsts tiesībās noteiktajam

pārcelšanas periodam, ja darba ņēmējs visu atsauces laikposmu vai tā daļu ir bijis slimības atvaļinājumā un līdz ar to viņam faktiski nav bijis iespējas izmantot minētās tiesības (spriedums, 2016. gada 30. jūnijs, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, 24. punkts un tajā minētā judikatūra).

63 Tātad saskaņā ar šo iepriekš atgādināto judikatūru nav pieļaujams, ka Savienības tiesībās garantētās darba ņēmēja tiesības uz minimālu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu samazinātos situācijā, kad darba ņēmējs atsauces laikposmā nav varējis izpildīt pienākumu strādāt slimības dēļ (spriedums, 2013. gada 19. septembris, *Réexamen Commission/Strack*, C-579/12 RX–II, EU:C:2013:570, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).

64 Tādējādi Direktīvā 2003/88 nav atļauts dalībvalstīm ne izslēgt tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu rašanos, ne paredzēt, ka tāda darba ņēmēja tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kurš ir kavēts izmantot šīs tiesības, izbeidzas atsauces laikposma un/vai valsts tiesībās noteikta pārcelšanas laikposma beigās (spriedums, 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 51. punkts un tajā minētā judikatūra).

65 Tādējādi jāpārbauda, vai principi, kas izriet no judikatūras par tāda darba ņēmēja tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kurš slimības dēļ nav varējis izmantot savas tiesības uz minēto atvaļinājumu atsauces laikposmā un/vai valsts tiesībās noteiktajā pārcelšanas laikposmā, *mutatis mutandis* ir attiecināmi uz tādu situāciju kā pamatlietā aplūkotā, kurā nelikumīgi atlaists darba ņēmējs, kas vēlāk atjaunots darbā saskaņā ar valsts tiesībām pēc tam, kad viņa atlaišana atcelta ar tiesas nolēmumu, laikposmā no nelikumīgā uzteikuma saņemšanas datuma līdz viņa atjaunošanas darbā datumam faktiski nav veicis darbu sava darba devēja dienestā.

66 Šajā ziņā ir jānorāda, ka, lai attiecībā uz darba ņēmējiem, kas nav nodarbināti slimības atvaļinājuma dēļ, atkāptos no principa, saskaņā ar kuru tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu ir jānosaka atkarībā no faktiski nostrādātajiem laikposmiem, Tiesa pamatojās uz faktu, ka darbnespējas rašanās slimības dēļ principā nav paredzama un nav atkarīga no darba ņēmēja gribas (šajā nozīmē it īpaši skat. spriedumu, 2018. gada 4. oktobris, *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

67 Ir jākonstatē, ka – tāpat kā darbnespējas rašanās slimības dēļ – tas, ka darba ņēmējam ir tikusi liegta iespēja strādāt atlaišanas dēļ, kas pēc tam atzīta par nelikumīgu, principā nav paredzams un nav atkarīgs no šī darba ņēmēja gribas.

68 Kā ģenerāladvokāts ir norādījis secinājumu 48. punktā, tas, ka attiecīgais darba ņēmējs laikposmā no nelikumīgās atlaišanas dienas līdz dienai, kad viņš tika atjaunots darbā, saskaņā ar valsts tiesībām pēc šīs atlaišanas atcelšanas ar tiesas nolēmumu nebija faktiski nodarbināts pie sava darba devēja, ir darba devēja rīcības, kā rezultātā ir notikusi nelikumīga atlaišana, sekas, bez kuras minētais darba ņēmējs būtu varējis strādāt minētajā laikposmā un īstenot savas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu.

69 Līdz ar to tādā situācijā kā šo lietu pamatā esošajās lietās, lai noteiktu tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, laikposms no nelikumīgās atlaišanas datuma līdz datumam, kad darba ņēmējs tiek atjaunots darbā saskaņā ar valsts tiesībām, pēc šīs atlaišanas atcelšanas ar tiesas nolēmumu ir jāpielīdzina faktiski nostrādātam laikposmam.

70 Līdz ar to Tiesas judikatūra par tāda darba ņēmēja tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kurš slimības dēļ nav varējis izmantot savas tiesības uz minēto atvaļinājumu atsauces laikposmā un/vai valsts tiesībās noteiktajā pārcelšanas laikposmā, *mutatis mutandis* ir attiecināma uz tādu situāciju, kāda aplūkota katras no šīm lietām pamatā esošajās lietās, kurās darba ņēmējs, kas ir nelikumīgi atlaists no darba un pēc tam ir atjaunots darbā saskaņā ar valsts tiesībām, pēc viņa atlaišanas no darba atcelšanas ar tiesas nolēmumu laikposmā no šīs nelikumīgās atlaišanas līdz viņa atjaunošanai darbā faktiski ir veicis darbu sava darba devēja dienestā.

71 Treškārt, jāatgādina, ka īpašajos apstākļos, kādos ir darba ņēmējs, kurš ir darbnespējīgs vairākos secīgos atsauces laikposmos, attiecībā ne tikai uz tādu darba ņēmēja aizsardzību, uz kuru ir vērsta Direktīva 2003/88, bet arī uz darba devēja aizsardzību, kurš saskaras ar darba ņēmēja prombūtnes pārāk ievērojamu laikposmu summēšanas risku un ar grūtībām, ko tas varētu nozīmēt darba organizēšanai, šīs direktīvas 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā nav valsts tiesību normas vai prakse, kas vairāku secīgu atsauces laikposmu laikā darbnespējīga darba ņēmēja tiesību uz šādu atvaļinājumu summēšanu ierobežo ar 15 mēnešu pārcelšanas laikposmu, kuram beidzoties tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu izbeidzas (spriedums, 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 55. punkts un tajā minētā judikatūra).

72 Tomēr, kā ģenerāladvokāts ir norādījis secinājumu 49. punktā, tādi apstākļi kā šo lietu pamatā esošajās lietās nevar pamatot atkāpi no Direktīvas 2003/88 7. pantā noteiktā principa, saskaņā ar kuru iegūtās tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu nevar izbeigties, beidzoties atsauces laikposmam un/vai valsts tiesībās noteiktajam pārcelšanas laikposmam, ja darba ņēmējs nav varējis izmantot savu atvaļinājumu.

73 Pirmkārt, saskaņā ar šī sprieduma 55. punktā atgādināto judikatūru tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu nevar interpretēt šauri.

74 Tādējādi jebkura atkāpe no Eiropas Savienības darba laika organizēšanas sistēmas, kas ieviesta ar Direktīvu 2003/88, ir jāinterpretē tādējādi, ka tās piemērošanas joma ir ierobežota tiktāl, ciktāl tas ir absolūti nepieciešams, lai aizstāvētu intereses, kuras šī atkāpe aizsargā (spriedums, 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 58. punkts un tajā minētā judikatūra).

75 Tādos apstākļos, kādi ir šo lietu pamatā esošajās lietās, darba devēja interešu aizsardzība nešķiet stingri nepieciešama, un tātad, šķiet, tā nevar pamatot atkāpi no darba ņēmēja tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

76 Otrkārt, kā norādīts šī sprieduma 68. punktā, šādos apstākļos arī paša darba devēja rīcības dēļ, jo tas attiecīgo darba ņēmēju ir nelikumīgi atlaidis no darba, laikposmā no šīs atlaišanas datuma līdz datumam, kad minētais darba ņēmējs tika atjaunots darbā, viņš nav varējis nedz strādāt, nedz līdz ar to izmantot savas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu.

77 Jāatgādina, ka darba devējam ir jānodrošina, ka darba ņēmējiem tiek dota iespēja izmantot tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 6. novembris, *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, 51. punkts un tajā minētā judikatūra). Šajā ziņā pretēji situācijai, kad tiek summētas tāda darba ņēmēja tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kurš ir ticis kavēts izmantot minēto atvaļinājumu slimības dēļ, darba devējam, kas nedod iespēju darba ņēmējam izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ir jāuzņemas tā sekas (spriedums, 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 63. punkts).

78 Līdz ar to darba ņēmējam, kurš ir nelikumīgi atlaists un pēc tam atjaunots darbā saskaņā ar valsts tiesībām, pēc viņa atlaišanas atcelšanas ar tiesas nolēmumu ir tiesības atsaukties uz visām tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas pēc šīs atcelšanas ir iegūtas laikposmā no nelikumīgās atlaišanas datuma līdz viņa atjaunošanas darbā datumam.

79 Visbeidzot, jāprecizē, tāpat kā to ir darījis ģenerāladvokāts secinājumu 59. punktā, ka gadījumā, ja attiecīgais darba ņēmējs laikposmā no nelikumīgās atlaišanas datuma līdz viņa atjaunošanai pirmajā darbā ir veicis citu darbu, šis darba ņēmējs attiecībā pret savu pirmo darba devēju nevar atsaukties uz tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu, kas atbilst laikposmam, kurā viņš ir bijis nodarbināts citā darbā.

80 Šādos apstākļos attiecīgajam darba ņēmējam ir pienākums izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas atbilst šim pēdējam minētajam laikposmam, attiecībā pret jauno darba devēju.

81 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu lietā C-762/18 ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāda valsts judikatūra, saskaņā ar kuru darba ņēmējam, kurš ir nelikumīgi atlaists un pēc tam atjaunots darbā saskaņā ar valsts tiesībām, pēc viņa atlaišanas atcelšanas ar tiesas nolēmumu nav tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu par laikposmu no atlaišanas datuma līdz dienai, kad viņš ir atjaunots darbā, tāpēc, ka šajā laikposmā šis darba ņēmējs faktiski nav pildījis darbu darba devēja dienestā.

Par otro jautājumu lietā C-762/18 un vienīgo jautājumu lietā C-37/19

82 Ar otro jautājumu lietā C-762/18 un vienīgo jautājumu lietā C-37/19, kas ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesas būtībā jautā, vai Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāda valsts judikatūra, kurā ir noteikts, ka gadījumā, ja darba attiecības tiek izbeigtas pēc tam, kad attiecīgais darba ņēmējs ir nelikumīgi atlaists no darba, un viņš vēlāk tiek atjaunots darbā saskaņā ar valsts tiesībām pēc tam, kad ar tiesas nolēmumu ir atcelta viņa nelikumīgā atlaišana, šim darba ņēmējam nav tiesību uz finansiālu kompensāciju par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas nav izmantots laikposmā no nelikumīgās atlaišanas datuma līdz viņa atjaunošanas darbā datumam.

83 Jāatgādina, ka tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu ir tikai viens no diviem tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu aspektiem kā būtisks Savienības sociālo tiesību princips, kas ir atspoguļots Padomes Direktīvas 93/104/EK (1993. gada 23. novembris) par dažiem darba laika organizācijas [organizēšanas] aspektiem (OV 1993, L 307, 18. lpp.) 7. pantā un Direktīvas 2003/88 7. pantā, kas pašlaik ir skaidri noteiktas kā pamattiesības Hartas 31. panta 2. punktā. Minētās pamattiesības ietver arī tiesības uz samaksu, kā arī – kā no šīm tiesībām uz ikgadēju "apmaksātu" atvaļinājumu neatdalāmas tiesības – tiesības uz finansiālu atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu, kas, darba attiecībām izbeidzoties, nav izmantotas (spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Bauer* un *Willmeroth*, C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 58. punkts).

84 Tiesa ir uzsvērusi, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā nav paredzēts neviens cits nosacījums tiesību uz finansiālu atlīdzību izmantošanai kā tikai nosacījums, pirmkārt, par darba attiecību izbeigšanos un, otrkārt, to, ka darba ņēmējs nav izmantojis visu ikgadējo atvaļinājumu, uz kuru viņam bija tiesības šo attiecību izbeigšanās brīdī (spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, 31. punkts).

85 Šajā ziņā no Tiesas judikatūras izriet, ka minētā tiesību norma ir jāinterpretē tādējādi, ka tai pretrunā ir tādi valsts tiesību akti vai prakse, kas paredz, ka darba attiecību beigās nekāda finansiāla kompensācija par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu netiek samaksāta darba ņēmējam, kas nevarēja izmantot visu ikgadējo atvaļinājumu, uz kuru viņam bija tiesības pirms šo darba attiecību beigām, it īpaši tāpēc, ka viņš ir bijis slimības atvaļinājumā visā atsauces un/vai pārcelšanas laikposmā vai tā daļā (spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

86 Kā izriet no šī sprieduma 78. punkta, darba ņēmējs, kurš ir nelikumīgi atlaists un pēc tam atjaunots darbā saskaņā ar valsts tiesībām, pēc atlaišanas atcelšanas ar tiesas nolēmumu var pretendēt uz visām tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas iegūtas laikposmā no nelikumīgās atlaišanas datuma līdz datumam, kad pēc šīs atcelšanas viņš tiek atjaunots darbā.

87 Līdz ar to, ja darba ņēmējs, tāpat kā darba ņēmēji, par kuriem ir runa katrā no šīm lietām, pēc tam, kad viņš ir atjaunots darbā pēc nelikumīgās atlaišanas atcelšanas, no jauna tiek atlaists, viņš, pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu, var pieprasīt kompensāciju par šīs jaunās atlaišanas laikā neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu, tostarp to, kas atbilst laikposmam no nelikumīgās atlaišanas datuma līdz atjaunošanas darbā datumam.

88 Tomēr, kā izriet no šī sprieduma 79. punkta, ja šajā laikposmā attiecīgais darba ņēmējs ir bijis nodarbināts citā darbā, viņš nevar no sava pirmā darba devēja pieprasīt atlīdzību, kas atbilstu laikposmam, kurā viņš bija nodarbināts šajā citā darbā.

89 Ņemot vērā izklāstītos apsvērumus, uz otro jautājumu lietā C-762/18, kā arī uz vienīgo jautājumu lietā C-37/19 ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāda valsts judikatūra, saskaņā ar kuru gadījumā, ja darba attiecības tiek izbeigtas pēc tam, kad darba ņēmējam ir nelikumīgi uzteikts, un vēlāk viņš ir atjaunots darbā saskaņā ar valsts tiesībām pēc tam, kad viņa atlaišana ir atcelta ar tiesas nolēmumu, šim darba ņēmējam nav tiesību uz finansiālu atlīdzību par ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas nav izmantots laikposmā no nelikumīgās atlaišanas datuma līdz viņa atjaunošanai darbā.

Par tiesāšanās izdevumiem

90 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

1) **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 tam pretrunā ir tāda valsts judikatūra, saskaņā ar kuru darba ņēmējam, kurš ir nelikumīgi atlaists un pēc tam atjaunots darbā saskaņā ar valsts tiesībām, pēc viņa atlaišanas atcelšanas ar tiesas nolēmumu nav tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu par laikposmu no atlaišanas datuma līdz dienai, kad viņš ir atjaunots darbā, tāpēc, ka šajā laikposmā šis darba ņēmējs faktiski nav pildījis darbu darba devēja dienestā.**

2) **Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāda valsts judikatūra, saskaņā ar kuru gadījumā, ja darba attiecības tiek izbeigtas pēc tam, kad darba ņēmējam ir nelikumīgi uzteikts, un vēlāk viņš ir atjaunots darbā saskaņā ar valsts tiesībām pēc tam, kad viņa atlaišana ir atcelta ar tiesas nolēmumu, šim darba ņēmējam nav tiesību uz finansiālu atlīdzību par ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas nav izmantots laikposmā no nelikumīgās atlaišanas datuma līdz viņa atjaunošanai darbā.**

[Paraksti]