TIESAS SPRIEDUMS (sestā palāta)

2023. gada 12. oktobrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība – Darba laika organizēšana – Direktīva 2003/88/EK – 7. panta 1. punkts – Tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu – Prettiesiski atlaists darba ņēmējs, kurš ir atjaunots darbā ar tiesas nolēmumu – Tiesību uz neizņemto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu nepiešķiršana par laikposmu no atlaišanas līdz atjaunošanai darbā – Laikposms no atlaišanas dienas līdz atjaunošanas darbā dienai

Lietā C-57/22

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Nejvyšší soud* (Augstākā tiesa, Čehijas Republika) iesniegusi ar 2021. gada 6. decembra lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2022. gada 28. janvārī, tiesvedībā

YQ

pret

Ředitelství silnic a dálnic ČR,

TIESA (sestā palāta)

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

ģenerāladvokāts: Ž. Rišārs Delatūrs [*J. Richard de la Tour*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

– YQ vārdā – *Z. Odehnal, advokát*,

– *Ředitelství silnic a dálnic ČR* vārdā – *L. Smejkal, advokát*,

– Eiropas Komisijas vārdā – *P. Němečková* un *D. Recchia*, pārstāves,

* Tiesvedības valoda – čehu.

ņemot vērā pēc ģenerāladvokāta uzklausīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.) 7. panta 1. punktu.

2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp YQ un *Ředitelství silnic a dálnic ČR* (Čehijas Republikas Ceļu un automaģistrāļu direkcija, turpmāk tekstā – "*ŘSD*") par atteikumu viņai piešķirt finansiālu atlīdzību par neizņemtajām ikgadējā atvaļinājuma dienām.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Direktīvas 2003/88 7. pantā "Gadskārtējais atvaļinājums" ir noteikts:

"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."

Čehijas tiesības

4 *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* (Likums Nr. 262/2006 – Darba likums) pamatlietas faktiem piemērojamās redakcijas (turpmāk tekstā – "Darba likums") 69. pantā ir noteikts:

"(1) Ja darba devējs ir spēkā neesošā veidā atlaidis darba ņēmēju vai spēkā neesošā veidā nekavējoties vai pārbaudes laikā izbeidzis darba attiecības ar viņu un ja darba ņēmējs rakstveidā bez nepamatotas kavēšanās ir paziņojis darba devējam, ka uzstāj, lai darba devējs turpina viņu nodarbināt, darba attiecības turpinās un darba devējam ir jāmaksā darba ņēmējam kompensācija par darba samaksu. Darba ņēmējam ir tiesības uz pirmajā teikumā minēto kompensāciju vidējās izpeļņas apmērā no dienas, kurā darba ņēmējs paziņojis darba devējam, ka uzstāj, lai darba devējs turpina viņu nodarbināt, līdz dienai, kurā darba devējs sniedzis viņam iespēju turpināt darbu vai kurā darba attiecības izbeigtas spēkā esošā veidā.

(2) Ja kopējais laikposms, attiecībā uz kuru darba ņēmējam pienākas kompensācija par darba samaksu, pārsniedz sešus mēnešus, tiesa pēc darba devēja pieteikuma var proporcionāli samazināt viņam uzlikto pienākumu maksāt kompensāciju par tālāko laikposmu; pieņemot lēmumu, tiesa ņem vērā it īpaši to, vai darba ņēmējs šajā laikā ir bijis nodarbināts citur, kādu darbu viņš tur veicis, kādu samaksu saņēmis un kāpēc nav atsācis darbu."

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

5 YQ, kuru *ŘSD* nodarbināja, pamatojoties uz 2009. gada 23. jūnijā noslēgtu darba līgumu, 2013. gada 23. oktobrī saņēma darba devēja uzteikumu.

6 Pēc tam, kad *Krajský soud v Brně* (Apgabaltiesa Brno, Čehijas Republika) ar 2016. gada 20. decembra spriedumu, kas kļuva galīgs 2017. gada 10. janvārī, šo uzteikumu atzina par spēkā neesošu, YQ uz sava darba līguma pamata atsāka darbu *ŘSD*.

7 Iesniedzējtiesa norāda, ka laikposmā no 2014. gada 1. janvāra līdz 2017. gada 10. janvārim YQ, kura savam darba devējam rakstveidā bija paziņojusi par vēlmi strādāt, darba devējs nekādu darbu nebija uzticējis.

8 Pēc atjaunošanas darbā YQ vērsās *ŘSD* ar lūgumu laikā no 2017. gada jūlija līdz septembrim izņemt savu neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu, kas viņai pienākoties par laikposmu no 2014. gada 1. janvāra līdz 2017. gada 10. janvārim. *ŘSD* šo lūgumu noraidīja, jo YQ šajā laikposmā nebija veikusi darbu. Kaut arī lūgums bija noraidīts, YQ neieradās darba vietā tajās 2017. gada jūlija dienās, kuras viņa bija pieprasījusi kā atvaļinājumu. Tāpēc 2017. gada 9. augustā YQ darba devējs viņu atlaida no darba, pamatojot to ar neattaisnotu prombūtni.

9 YQ cēla prasību *Městský soud v Brně* (Pilsētas tiesa Brno, Čehijas Republika), kurā viņa lūdza piespriest *ŘSD* viņai samaksāt summu 55 552 Čehijas kronas (CZK), kam pieskaitīti nokavējuma procenti, kā kompensāciju par neizmantotajām atvaļinājuma dienām, kuras viņai pienākas par laikposmu no 2014. gada 1. janvāra līdz 2017. gada 10. janvārim. Šī prasība ar 2019. gada 4. oktobra spriedumu tika noraidīta. Pēc YQ iesniegtās apelācijas sūdzības *Krajský soud v Brně* (Apgabaltiesa Brno) šo spriedumu atstāja negrozītu ar 2020. gada 6. oktobra spriedumu.

10 Iesniedzējtiesā norisinās tiesvedība, kurā ir pārsūdzēts pēdējais minētais spriedums.

11 Iesniedzējtiesa norāda, ka, pamatojoties uz piemērojamām valsts tiesību normām, laikposmu, kurā strīds par darba ņēmēja atlaišanu tiek izskatīts tiesās, reglamentē īpašs režīms, kurš noteikts Darba likuma 69.–72. pantā un no kura izriet, ka attiecīgajā laikposmā darba ņēmējam nav nedz tiesību uz kompensāciju par darba samaksu, ja pastāv šķērslis darba veikšanai, nedz uz šādu kompensāciju par neizņemto atvaļinājumu.

12 Minētā tiesa piebilst, ka tad, kad darba attiecību izbeigšana tiek atzīta par spēkā neesošu, no valsts tiesu judikatūras izriet, ka darba ņēmējam ir tiesības uz kompensāciju par darba samaksu viņa vidējās izpeļņas apmērā par visu laikposmu, kurā norisinājusies tiesvedība par darba attiecību izbeigšanas spēkā esamību, ja viņš darba devējam ir paziņojis par nodomu turpināt darba attiecības, taču viņam nekāds darbs nav bijis uzticēts. Pēc sešu mēnešu laikposma beigām valsts tiesa kompensāciju par darba samaksu atbilstoši piemērojamām tiesību normām var samazināt vienīgi tad, ja pēc visu lietas materiālu izvērtēšanas var secināt, ka darba ņēmējs ir sācis vai varēja sākt darbu pie cita darba devēja būtībā ar līdzvērtīgiem vai pat labvēlīgākiem nosacījumiem nekā tie, kuri būtu piemērojami viņa darba līgumam, ja darba devējs būtu izpildījis savu pienākumu viņam uzticēt nolīgtā darba veikšanu.

13 Šī pati tiesa arī precizē – tāpat no valsts pastāvīgās judikatūras izriet, ka darba ņēmējam ir tiesības arī uz atlīdzinājumu par kaitējumu, kas nodarīts saistībā ar prettiesisko atlaišanu, un tā mērķis ir nostādīt darba ņēmēju – vismaz izmantojot atlīdzinājumu naudā – tādā situācijā, kādā viņš būtu bijis, ja darba attiecības nebūtu pārtrauktas. Tomēr, tā kā darba ņēmējs laikposmā no brīža, kad

viņš paudis gribu veikt darbu, līdz brīdim, kad viņa atlaišana atzīta par spēkā neesošu, faktiski nav strādājis, netiktu atzīts, ka viņam par šo laikposmu pienākas apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma dienas.

14 Iesniedzējtiesas ieskatā šī valsts judikatūra pirmajā acu uzmetienā šķiet pretrunā 2020. gada 25. jūnija spriedumam *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504), kurā Tiesa ir nospriedusi, ka Direktīvas 2003/88 7. pants nepieļauj valsts judikatūru, saskaņā ar kuru prettiesiski atlaistam darba ņēmējam nav tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu par laikposmu no viņa atlaišanas dienas līdz atjaunošanas darbā dienai.

15 Tomēr iesniedzējtiesa norāda, ka pastāv atšķirības starp šajā spriedumā aplūkoto valsts tiesisko regulējumu un pamatlietā aplūkoto Čehijas tiesisko regulējumu, tāpēc minētajā spriedumā rastais risinājums nav izmantojams pamatlietā. Proti, 2020. gada 25. jūnija spriedumā *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504) aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā bija noteikts, ka, pirmkārt, bruto darba samaksa tiek maksāta tikai sešus mēnešus un, otrkārt, ka tiek maksāta tikai starpība starp samaksu, ko darba ņēmējs attiecīgajā laikposmā ir saņēmis citās darba attiecībās, un samaksu, kas maksājama darba attiecībās, kuras tika prettiesiski izbeigtas, savukārt Čehijas tiesiskajā regulējumā – atskaitot šā sprieduma 12. punktā minētos izņēmumus – šāda samaksa principā tiek piešķirta pilnā apmērā un par visu attiecīgo laikposmu. Tādējādi iesniedzējtiesas ieskatā minētajā spriedumā rastā risinājuma izmantošana pamatlietā radītu nelīdzsvarotību, kas kaitētu darba devēja interesēm.

16 Šādos apstākļos *Nejvyšší soud* (Augstākā tiesa, Čehijas Republika) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai [Direktīvas 2003/88] 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāda valsts judikatūra, saskaņā ar ko darba ņēmējam, kurš ir prettiesiski atlaists no darba un pēc tam atjaunots darbā atbilstoši valsts tiesībām pēc tam, kad ar tiesas nolēmumu viņa atlaišana ir atzīta par spēkā neesošu, nav tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu par laikposmu no atlaišanas dienas līdz dienai, kad viņš ir atjaunots darbā, tāpēc ka šajā laikposmā darba ņēmējs faktiski nav veicis darbu darba devēja labā – arī gadījumā, ja saskaņā ar valsts tiesību aktiem prettiesiski atlaistajam darba ņēmējam, kurš bez nepamatotas kavēšanās rakstiski paziņojis darba devējam, ka viņš uzstāj, lai darba devējs viņu turpina nodarbināt, ir tiesības uz kompensāciju par darba samaksu vidējās izpeļņas apmērā, sākot ar dienu, kurā viņš paziņojis darba devējam, ka viņš uzstāj uz nodarbinātības turpināšanos, līdz dienai, kurā darba devējs sniedzis viņam iespēju turpināt darbu vai kurā darba attiecības tika izbeigtas spēkā esošā veidā?"

Par prejudiciālo jautājumu

Par Direktīvas 2003/88 piemērojamību

17 Iesākumā Komisija pauž šaubas par Direktīvas 2003/88 *rationae materiae* piemērojamību pamatlietai, jo no valsts tiesību normu izklāsta izrietot, ka pat gadījumā, kad ar valsts tiesas nolēmumu ir konstatēts atlaišanas prettiesiskums, laikposms no attiecīgās personas atlaišanas dienas līdz darbā atjaunošanas dienai tomēr netiek ar atpakaļejošu spēku uzskatīts par daļu no laika, kurā šī persona ir bijusi nodarbināta pie attiecīgā darba devēja.

18 Šajā ziņā no iedibinātās judikatūras izriet, ka Direktīvas 2003/88 mērķis ir noteikt minimālās prasības, kuras vērstas uz darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, tuvinot valstu noteikumus, tostarp par darba laika ilgumu (spriedums, 2018. gada 20. novembris, *Sindicatul Familia Constanța* u.c., C-147/17, EU:C:2018:926, 39. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

19 Tā kā Direktīva 2003/88 tātad ir piemērojama vienīgi darba ņēmējiem, ir jānoskaidro, vai tādu fizisko personu kā prasītāja pamatlietā var uzskatīt par "darba ņēmēju" šīs direktīvas izpratnē.

20 No pastāvīgās judikatūras izriet, ka Direktīvas 2003/88 piemērošanas mērķiem "darba ņēmēja" jēdzienu nedrīkst saskaņā ar valstu tiesībām interpretēt dažādos veidos, bet tam ir autonoms tvērums atbilstoši Savienības tiesībām. Tas ir jādefinē saskaņā ar darba attiecības raksturojošiem objektīviem kritērijiem, ņemot vērā attiecīgo personu tiesības un pienākumus. Būtiskā darba attiecību iezīme ir – persona noteiktā laikposmā citas personas labā un tās vadībā veic darbu, par kuru tā saņem atalgojumu (spriedums, 2018. gada 20. novembris, *Sindicatul Familia Constanța* u.c., C-147/17, EU:C:2018:926, 41. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

21 No tā izriet, ka darba attiecību priekšnoteikums ir pakļautības saiknes esamība starp darba ņēmēju un darba devēju. Konkrētāk, jānorāda, ka pakļautības saiknes esamība ir jāvērtē katrā konkrētā gadījumā atbilstoši visiem elementiem un apstākļiem, kas raksturo starp pusēm pastāvošās attiecības (spriedums, 2018. gada 20. novembris, *Sindicatul Familia Constanța* u.c., C-147/17, EU:C:2018:926, 42. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

22 Šajā gadījumā, pirmkārt, no iesniedzējtiesas nolēmumā aprakstītajām valsts tiesību normām, it īpaši no Darba likuma 69. panta 1. punkta, izriet – ja darba devējs spēkā neesošā veidā ir atlaidis darba ņēmēju vai spēkā neesošā veidā nekavējoties vai pārbaudes laikā ir izbeidzis darba attiecības ar viņu un ja darba ņēmējs rakstveidā bez nepamatotas kavēšanās ir paziņojis darba devējam, ka uzstāj, lai darba devējs viņu turpina nodarbināt, darba attiecības turpinās.

23 Otrkārt, no lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu iekļautā pamatlietas faktisko apstākļu izklāsta izriet, ka YQ ar *ŘSD* noslēdza darba līgumu 2009. gada 23. jūnijā un pēc tam, kad 2013. gada 23. oktobrī viņai paziņotais darba devēja uzteikums 2017. gada 10. janvārī tika atzīts par spēkā neesošu, viņa atsāka darbu atbilstoši sākotnēji noslēgtajam darba līgumam.

24 Ņemot vērā šos apsvērumus, ir uzskatāms, ka tāda fiziskā persona kā YQ ir kvalificējama par "darba ņēmēju" Direktīvas 2003/88 izpratnē, tātad viņai ir piemērojama šī direktīva.

Par lietas būtību

25 Ar savu jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāda valsts judikatūra, saskaņā ar kuru darba ņēmējam, kas ir prettiesiski atlaists, bet vēlāk atjaunots darbā atbilstoši valsts tiesībām pēc tam, kad viņa atlaišana ir atzīta par spēkā neesošu ar tiesas nolēmumu, nav tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu par laikposmu no atlaišanas dienas līdz dienai, kurā viņš atjaunots darbā, tāpēc ka šajā laikposmā darba ņēmējs faktiski nav veicis darbu par labu darba devējam tā iemesla dēļ, ka darba devējs viņam darbu nebija uzticējis, un tāpēc ka atbilstoši valsts tiesībām viņam minētajā laikposmā jau pienākas kompensācija par darba samaksu.

26 Ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru, interpretējot Savienības tiesību normu, ir jāņem vērā ne tikai tās formulējums, bet arī konteksts un šo normu ietverošā tiesiskā regulējuma mērķi (spriedums, 2023. gada 8. jūnijs, *Fastweb* u.c. (Norēķinu periodiskums), C-468/20, EU:C:2023:447, 52. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

27 Pirmām kārtām, par Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta formulējumu – tajā ir noteikts, ka ikvienam darba ņēmējam ir vismaz četras nedēļas ilgs apmaksāts ikgadējs atvaļinājums. Šīs tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu Savienības sociālo tiesību principu, kuru kompetentās valsts iestādes var īstenot, tikai ņemot vērā pašā Direktīvā 2003/88 konkrēti noteiktās robežas (spriedums, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 24. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

28 Otrām kārtām, runājot par šīs tiesību normas kontekstu, vispirms jānorāda, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu kā Savienības sociālo tiesību princips ir ne tikai īpaši svarīgas, bet arī *expressis verbis* noteiktas Hartas – kurai LES 6. panta 1. punktā ir atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem – 31. panta 2. punktā (spriedums, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 25. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

29 Tādējādi Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā ir atspoguļotas un konkretizētas Hartas 31. panta 2. punktā nostiprinātās pamattiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Proti, pēdējā minētajā tiesību normā ir garantētas ikviena darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, savukārt ar pirmo minēto tiesību normu šis princips tiek īstenots, nosakot šā atvaļinājuma ilgumu (spriedums, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 26. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

30 Turpinot, kā Tiesa jau ir nospriedusi, tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nedrīkst interpretēt šauri (spriedums, 2021. gada 25. novembris, *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, 26. punkts un tajā minētā judikatūra) un jebkāda atkāpe no šīm tiesībām ir pieļaujama tikai pašā Direktīvā 2003/88 *expressis verbis* noteiktajās robežās (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2006. gada 6. aprīlis, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, EU:C:2006:244, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).

31 Visbeidzot no Direktīvas 2003/88 formulējuma un no Tiesas judikatūras izriet – lai gan dalībvalstīm ir jānosaka tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izmantošanas nosacījumi, tās nedrīkst piemērot nekādus priekšnosacījumus pašai šo tiesību pastāvēšanai, kuras tieši izriet no šīs direktīvas (spriedums, 2022. gada 7. aprīlis, *Ministero della Giustizia* u.c. (Itālijas miertiesnešu statuss), C-236/20, EU:C:2022:263, 50. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

32 Trešām kārtām, attiecībā uz pamatlietā aplūkotā tiesiskā regulējuma mērķiem ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru Direktīvas 2003/88 7. pantā paredzētajām tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir divējāds mērķis, proti, pirmkārt, ļaut darba ņēmējam atpūsties, nevis veikt darba līgumā paredzētos uzdevumus un, otrkārt, izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm (spriedums, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 27. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

33 Šis mērķis, kas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nošķir no citu veidu atvaļinājumiem ar citādiem mērķiem, ir balstīts uz pieņēmumu, ka darba ņēmējs bāzes laikposmā ir faktiski strādājis. Proti, mērķis ļaut darba ņēmējam atpūsties nozīmē, ka 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 apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu principā ir jānosaka atkarībā no atbilstoši darba līgumam faktiski nostrādātajiem laikposmiem (spriedums, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 58. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

34 Tomēr atsevišķās īpašās situācijās, kad darba ņēmējs nav spējīgs pildīt savus pienākumus, dalībvalsts nevar tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu pakārtot pienākumam faktiski strādāt (spriedums, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 59. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

35 Tā tas ir gadījumā, kad darba ņēmējam, kas ir prettiesiski atlaists no darba un pēc tam atjaunots darbā saskaņā ar valsts tiesībām pēc viņa atlaišanas atzīšanas par spēkā neesošu ar tiesas nolēmumu, laikposmā no prettiesiskās atlaišanas līdz atjaunošanai darbā nav sniegta iespēja faktiski veikt darbu par labu savam darba devējam (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 70. punkts).

36 Proti, tas, ka attiecīgais darba ņēmējs laikposmā no prettiesiskās atlaišanas dienas līdz dienai, kad viņš atjaunots darbā, saskaņā ar valsts tiesībām pēc šīs atlaišanas atzīšanas par spēkā neesošu ar tiesas nolēmumu nebija faktiski nodarbināts pie sava darba devēja, ir sekas darba devēja rīcībai, kuras dēļ ir notikusi prettiesiska atlaišana; bez šīs rīcības darba ņēmējs būtu varējis strādāt un īstenot savas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 68. punkts).

37 No tā izriet – lai noteiktu tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, laikposms no prettiesiskās atlaišanas dienas līdz dienai, kad darba ņēmējs saskaņā ar valsts tiesībām tiek atjaunots darbā pēc šīs atlaišanas atzīšanas par spēkā neesošu ar tiesas nolēmumu, ir jāpielīdzina faktiski nostrādātam laikposmam (spriedums, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 69. punkts)

38 Šajā ziņā jāatgādina, ka darba devējam ir jādod darba ņēmējam iespēja izmantot tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu. Proti, atšķirībā no situācijas, kad tiek summētas tāda darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kam nav bijis iespējas izmantot minēto atvaļinājumu slimības dēļ, darba devējam, kurš darba ņēmējam nedod iespēju izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ir jāuzņemas no tā izrietošās sekas (spriedums, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 40. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

39 Tādējādi dalībvalstis nevar atkāpties no tiesībām, kas paredzētas Direktīvas 2003/88 7. pantā, saskaņā ar kuru iegūtās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nevar izbeigties tad, kad beidzas bāzes laikposms un/vai valsts tiesībās noteiktais pārcelšanas laikposms, ja darba ņēmējs nav varējis izmantot savu atvaļinājumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 41. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

40 Iesniedzējtiesa gan norāda, ka atšķirībā no tiesiskā regulējuma, kas aplūkots lietā, kurā taisīts 2020. gada 25. jūnija spriedums *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504), Čehijas tiesiskajā regulējumā – ņemot vērā šā sprieduma 12. punktā minētos ierobežojumus – bruto darba samaksa principā tiek piešķirta pilnā apmērā un par visu attiecīgo laikposmu. Minētās tiesas ieskatā šajā spriedumā rastā risinājuma izmantošana radītu nelīdzsvarotību, kas kaitētu darba devēja interesēm

41 Šajā ziņā no Tiesas judikatūras izriet, ka tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un tiesības tā laikā saņemt samaksu Direktīvā 2003/88 tiek aplūkotas kā vienu tiesību divi aspekti. Mērķis prasībai apmaksāt šo atvaļinājumu ir tāds, lai darba ņēmējs šā atvaļinājuma laikā būtu situācijā, kas algas ziņā ir pielīdzināma darba laikposmiem (spriedums, 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 35. punkts un tajā minētā judikatūra).

42 Tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu tātad ietver arī tiesības uz samaksu un – kā no šo tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu neatdalāmas tiesības – tiesības uz finansiālu atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu, kas, darba attiecībām izbeidzoties, nav izmantots (spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Bauer* un *Willmeroth*, C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 58. punkts), turklāt Tiesa par pēdējo minēto jautājumu ir norādījusi, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā nav ietverts neviens cits nosacījums par tiesību uz finansiālu atlīdzību izmantošanu 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).

43 No tā izriet, ka saistībā ar tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nav nozīmes apstāklim, ka kompensējamā darba samaksa, kuru valsts tiesībās prettiesiski atlaistajam darba ņēmējam ir paredzēts maksāt par laikposmu no atlaišanas dienas līdz atjaunošanas darbā dienai, principā atbilst šā darba ņēmēja saņemtajai vidējai izpeļņai, jo šīs kompensācijas mērķis ir darba ņēmējam kompensēt darba samaksu, kuru viņš nav saņēmis prettiesiskās atlaišanas dēļ.

44 Turklāt – kā norādīts šā sprieduma 30. un 31. punktā – tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas izriet tieši no Direktīvas 2003/88, nedrīkst interpretēt šauri, jo darba ņēmējs ir jāuzskata par vājāko darba attiecību pusi, līdz ar to ir jānovērš tas, ka darba devējam ir iespēja ierobežot darba ņēmēja tiesības (spriedums, 2023. gada 2. marts, *MÁV-START*, C-477/21, EU:C:2023:140, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).

45 Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā valsts judikatūra, saskaņā ar ko darba ņēmējam, kurš ir prettiesiski atlaists, bet pēc tam atjaunots darbā atbilstoši valsts tiesībām pēc tam, kad viņa atlaišana no darba ir atzīta par spēkā neesošu ar tiesas nolēmumu, nav tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu par laikposmu no atlaišanas dienas līdz atjaunošanas darbā dienai, tāpēc ka šajā laikposmā darba ņēmējs faktiski nav veicis darbu par labu darba devējam tā iemesla dēļ, ka darba devējs viņam darbu nebija uzticējis, un tāpēc ka darba ņēmējam atbilstoši valsts tiesībām minētajā laikposmā jau pienākas kompensācija par darba samaksu.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (sestā palāta) nospriež:

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā valsts judikatūra, saskaņā ar ko darba ņēmējam, kurš ir prettiesiski atlaists, bet pēc tam atjaunots darbā atbilstoši valsts tiesībām pēc tam, kad viņa atlaišana no darba ir atzīta par spēkā neesošu ar tiesas nolēmumu, nav tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu par laikposmu no atlaišanas dienas līdz atjaunošanas darbā dienai, tāpēc ka šajā laikposmā darba ņēmējs faktiski nav veicis darbu par labu darba devējam tā iemesla dēļ, ka darba devējs viņam darbu nebija uzticējis, un tāpēc ka darba ņēmējam atbilstoši valsts tiesībām minētajā laikposmā jau pienākas kompensācija par darba samaksu.

[Paraksti]