TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2006. gada 16. martā *

Apvienotās lietas C-131/04 un C-257/04

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Employment Tribunal*, Līdsa (Apvienotā Karaliste) (C-131/04) un *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* (Apvienotā Karaliste) (C-257/04) iesniedza ar lēmumiem, kas pieņemti 2004. gada 9. martā un 15. jūnijā un kas Tiesā reģistrēti attiecīgi 2004. gada 11. martā un 16. jūnijā, tiesvedībās

C. D. Robinson-Steele (C-131/04)

pret

R. D. Retail Services Ltd,

Michael Jason Clarke (C-257/04)

pret

Frank Staddon Ltd

* Tiesvedības valoda — angļu.

un

J. C. Caulfield,

C. F. Caulfield,

K. V. Barnes

pret

Hanson Clay Products Ltd, iepriekš — *Marshalls Clay Products Ltd.*

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs P. Janns [*P. Jann*], tiesneši K. Šīmans [*K. Schiemann*], N. Kolnerika [*N. Colneric*] (referente), K. Lēnartss [*K. Lenaerts*] un E. Juhāss [*E. Juhász*],

ģenerāladvokāte K. Štiksa-Hakla [*C. Stix-Hackl*],
sekretāre L. Hjūleta [*L. Hewlett*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un tiesas sēdi 2005. gada 15. septembrī,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *R. D. Retail Services Ltd* vārdā — Dž. Īdija [*J. Eady*], *solicitor*,

— M. Dž. Klarka [*M. J. Clarke*], Dž. K. Kolfīlda [*J. C. Caulfield*], K. F. Kolfīlda [*C. F. Caulfield*] un K. V. Bārnsa [*K. V. Barnes*] vārdā — A. Hogarts [*A. Hogarth*], *QC*,

— *Hanson Clay Products Ltd*, iepriekš — *Marshalls Clay Products Ltd*, vārdā — Dž. Īdija [*J. Eady*], *solicitor*,

— Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotās Karalistes vārdā — R. Kodvela [*R. Caudwell*] un K. Vaita [*C. White*], pārstāves, kam palīdz T. Lindens [*T. Linden*], *barrister*,

— Īrijas vārdā — D. Dž. O'Hagans [*D. J. O'Hagan*], pārstāvis, kam palīdz N. Hailenda [*N. Hyland*] un N. Traverss [*N. Travers*], *BL*,

— Nīderlandes Karalistes vārdā — H. H. Sevenstere [*H. G. Sevenster*], pārstāve,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — M. Ž. Žonsī [*M.-J. Jonczy*] un N. Jerela [*N. Yerrell*], pārstāves,

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus tiesas sēdē 2005. gada 27. oktobrī,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu attiecas uz to, kā interpretēt Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvas 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV L 307, 18. lpp.; turpmāk tekstā — "Direktīva") 7. pantu.

2 Šie lūgumi sniegti saistībā ar prasībām par gadskārtējā atvaļinājuma apmaksu, iekļaujot tā atlīdzību stundas vai dienas likmē, kas ir režīms, ko sauc par *rolled-up holiday pay*.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesiskais regulējums

3 Direktīva 93/104 tika pieņemta, pamatojoties uz EK līguma 118.A pantu (EK līguma 117.–120. pants tika aizstāts ar EKL 136.–143. pantu). Saskaņā ar tās 1. panta pirmo punktu šī direktīva nosaka drošības un veselības prasību minimumu attiecībā uz darba laika organizāciju.

4 Direktīvas II iedaļā ir noteikti pasākumi, kuri jāveic dalībvalstīm, lai nodrošinātu, ka darba ņēmējam ir tiesības uz minimālo diennakts atpūtu, nedēļas atpūtas laiku, kā arī apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu. Direktīvā arī reglamentēti pārtraukumi un maksimālais nedēļas darba laiks.

5 Par gadskārtējo atvaļinājumu Direktīvas 7. pantā ir noteikts:

"1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz vismaz četras nedēļas ilgu apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu, ievērojot nosacījumus par tiesībām uz šādu atvaļinājumu un tā piešķiršanu, kā to nosaka attiecīgās valsts tiesību akti un/vai prakse.

2. Gadskārtējā apmaksātā atvaļinājuma minimālo laiku nedrīkst aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumu, kad darba attiecības tiek pārtrauktas."

6 Saskaņā ar Direktīvas 15. pantu:

"Šī direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai, vai veicināt vai atļaut piemērot tādus koplīgumus vai starp darba devējiem un darba ņēmējiem noslēgtus nolīgumus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai."

7 Direktīvas 17. pantā paredzētas tiesības, ievērojot atsevišķus nosacījumus, atkāpties no vairākām Direktīvas tiesību normām, tomēr neattiecinot tās uz šīs direktīvas 7. pantu.

8 Direktīvas 18. panta 3. punktā paredzēts:

"Neierobežojot dalībvalstu tiesības atkarībā no apstākļu izmaiņām izstrādāt dažādus normatīvus vai līguma noteikumus darba laika jomā, ciktāl ir ievērots šajā direktīvā noteiktais prasību minimums, šīs direktīvas ieviešana nevar būt par pamatu, lai pazeminātu darba ņēmējiem nodrošinātās aizsardzības vispārējo līmeni."

Valsts tiesiskais regulējums

9 1998. gada Noteikumi par darba laiku (*Working Time Regulations 1998, S.I.* 1998, Nr. 1833; turpmāk tekstā — "1998. gada Noteikumi"), kas pieņemti, lai transponētu Direktīvu Apvienotās Karalistes tiesību sistēmā, stājās spēkā 1998. gada 1. oktobrī.

10 1998. gada Noteikumu 13. pants, kura virsraksts ir "Tiesības uz gadskārtējo atvaļinājumu", nosaka:

"1. [..] darba ņēmējam ik gadu ir tiesības uz četras nedēļas ilgu gadskārtējo atvaļinājumu.

[..]

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

a) atvaļinājums jāizmanto tā gada laikā, kurā tas ir piešķirts, un

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

[..]"

11 Minēto Noteikumu 16. pantā, kura virsraksts ir "Samaksa par atvaļinājuma laikposmiem", noteikts:

"1. Darba ņēmējam ir tiesības par visu gadskārtējā atvaļinājuma laikposmu, uz kuru viņš var atsaukties saskaņā ar 13. pantu, saņemt samaksu, kas atbilst algai par vienu nedēļu attiecībā uz katru atvaļinājuma nedēļu.

[..]

4. Tiesības uz samaksu saskaņā ar 1. punktu neskar darba ņēmēja tiesības saņemt atlīdzību, kas noteikta līgumā ("līgumā paredzēta atlīdzība").

5. Jebkādas līgumā paredzētas atlīdzības izmaksa darba ņēmējam par atvaļinājuma laikposmu atbrīvo darba devēju no viņam uzliktā pienākuma par šo laikposmu izmaksāt darba ņēmējam atlīdzību saskaņā ar šo pantu, un otrādi — jebkura atlīdzība, kas izmaksāta par atvaļinājuma laikposmu saskaņā ar šo pantu, atbrīvo darba devēju no viņam uzliktā pienākuma izmaksāt līgumā paredzēto atlīdzību par šo laikposmu."

12 1998. gada Noteikumu 30. pants, kura virsraksts ir "Tiesību aizsardzības iespējas", noteic, ka darba ņēmējs var celt prasību *Employment Tribunal* [Darba tiesa], ja viņa darba devējs atsakās viņam tostarp atļaut izmantot savas tiesības uz atvaļinājumu saskaņā ar 13. pantu [30. panta 1. punkta a) apakšpunkts] vai darba devējs nav viņam pilnībā vai daļēji izmaksājis naudas summu, kas viņam pienākas saskaņā ar 16. panta 1. punktu [30. panta 1. punkta b) apakšpunkts]. Šajā sakarā 1998. gada Noteikumu 30. panta 3.–5. punkts nosaka:

"3. Ja *Employment Tribunal* nolemj, ka prasība saskaņā ar 1. punkta a) apakšpunktu ir pamatota,

a) tā to atzīst, un

b) tā var piespriest darba devējam samaksāt kompensāciju darba ņēmējam.

4. Šī tiesa nosaka kompensācijas apmēru, kuru tā uzskata par pamatotu un taisnīgu, ņemot vērā visus apstākļus, it īpaši:

a) darba devēja izdarītu pārkāpumu, atsakot atļaut darba ņēmējam izmantot savas tiesības, un

b) jebkādu kaitējumu, ko cietis darba ņēmējs, uz kuru attiecināmas inkriminētās darbības.

5. Ja *Employment Tribunal*, kurā celta prasība saskaņā ar 1. punkta b) apakšpunktu, atzīst, ka darba devējs nav samaksājis darba ņēmējam saskaņā ar 16. panta 1. punktu, [..] šī tiesa piespriež darba devējam izmaksāt darba ņēmējam naudas summu, kuru tā uzskata par viņam maksājamu."

Pamata prāvas un prejudiciālie jautājumi

Lieta C-131/04

13 Robinsons-Stīls [*Robinson-Steele*] strādāja *R. D. Retail Services Ltd* (turpmāk tekstā — "*Retail Services*") laikā no 2002. gada 19. aprīļa līdz 2003. gada 19. decembrim. *Retail Services* piedāvāja sava personāla pakalpojumus lieliem uzņēmumiem mazumtirdzniecības pārdošanas sektorā. Darba ņēmēji iekārtoja veikalus un aizpildīja plauktus.

14 Robinsons-Stīls minētajā darba veikšanas laikposmā ilgstoši strādāja vai nu dienas maiņā pa divpadsmit stundām katru dienu piecas dienas no vietas vai nakts maiņā arī pa divpadsmit stundām četras dienas no vietas, izņemot vienu atvaļinājuma nedēļu Ziemassvētkos 2002. gadā, par kuru nebija saņemta atsevišķa atlīdzība.

15 Viņa darba līguma nosacījumi viņa darba veikšanas laikposmā mainījās. Sākot no 2003. gada 29. jūnija, viņa darbu noteica līgums ar nosaukumu "Piemērojamie nosacījumi pagaidu darba ņēmēju pieņemšanai darbā". Šī līguma attiecīgais noteikums paredz: "Tiesības uz atvaļinājuma apmaksu pienākas samērīgi ar darba

ņēmēja, kas veic kādu konkrētu uzdevumu, ilgstoši nostrādāto laiku atvaļinājuma gadā. Pagaidu darba ņēmējs piekrīt, ka samaksa, kas atbilst tiesībām uz apmaksātu atvaļinājumu, tiek veikta tajā pašā laikā, kad tiek izmaksāta viņa likme par stundu, un tai pievienojama 8,33 % likme no viņa likmes par stundu".

16 Iesniedzējtiesa izskaidro, ka saskaņā ar darba organizāciju, mainot attiecīgās dienas un nakts maiņas, matemātiskā izteiksmē 8,33 % no apmaksātā atvaļinājuma ļauj iegūt precīzu summu, kas atbilst atlīdzībai par vienu nedēļu pēc tam, kad nepārtraukti ir nostrādāti trīs mēneši.

17 Robinsons-Stīls saņēma savu algu par nedēļu. Viņa alga bija noteikta 6,25 GBP par stundu dienas maiņā un 7,75 GBP par stundu nakts maiņā. Viņa algas paziņojumos bija iekļauta šāda norāde: "Atlīdzībā ietverta kompensācija par atvaļinājuma un slimības dienām".

18 2004. gada 14. janvārī Robinsons-Stīls vērsās *Employment Tribunal*, Līdsa, ceļot prasību, kurā viņš apstiprināja, ka 20 mēnešus strādājis *Retail Services* un ka attiecībā uz apmaksātu gadskārtēju atvaļinājumu *Retail Services* viņam bija samaksājis tikai *rolled-up holiday pay*. Vairumā gadījumu tas nozīmē, ka nekāds atvaļinājums netika izmantots, jo tas nebija apmaksāts uzreiz pirms vai pēc atvaļinājuma vai tā laikā.

19 *Employment Tribunal* paskaidro — ja Robinsons-Stīls pamatoti atsaucas uz *rolled-up holiday pay* noteikuma nelikumīgumu, tā lēmuma saturs ir atkarīgs no atbildes uz jautājumu par to, vai šis pārkāpums ir līdzvērtīgs darba devēja atteikumam atļaut Robinsonam-Stīlam izmantot savas tiesības uz gadskārtējo atvaļinājumu, vai arī tas nozīmē, ka darba devējs nav pilnībā vai daļēji izmaksājis naudas summu, kas samaksājama kā gadskārtējā atvaļinājuma atlīdzība.

20 Šī tiesa norāda, ka valsts tiesas ir atšķirīgi interpretējušas valsts tiesību normas, kas pieņemtas, ieviešot no Direktīvas izrietošos pienākumus. Šai tiesai saistošajā lēmumā *Employment Appeal Tribunal* [Apelācijas Darba tiesa] ir lēmusi, ka līguma noteikums par *rolled-up leave pay*, kurā tieši noteikta naudas summa vai pamatatlīdzībai pieskaitāmie procenti, nav nelikumīgs saskaņā ar Direktīvu un valsts tiesisko regulējumu. *Inner House of the Court of Session* (Skotija) lietā *MPS Structure LTD/Munro* [(2003), *IRLR* 350] uzskatīja otrādi. *Employment Tribunal* uzskata, ka ir būtiski, ka ne tikai gadskārtējais atvaļinājums ir apmaksāts, bet arī, ka tas ir apmaksāts saistībā ar atvaļinājuma izmantošanu. *Rolled-up holiday pay* sistēmai ir tendence, pārkāpjot Direktīvas mērķus, atturēt darba ņēmējus izmantot atvaļinājumu, kurus viņi citā reizē būtu izmantojuši.

21 Šajos apstākļos *Employment Tribunal*, Līdsa, nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Direktīvas [..] 7. pants ir saderīgs ar valsts tiesību normām, kas atļauj, ka gadskārtējā atvaļinājuma samaksa tiek iekļauta darba ņēmēja stundas likmē un tiek izmaksāta kā daļa no darba laika atlīdzības, bet netiek izmaksāta par darba ņēmēja reāli izmantoto atvaļinājumu?

2) Vai Direktīvas [..] 7. panta 2. punkts pieļauj, ka valsts tiesa lemj par labu darba devējam attiecībā uz šiem maksājumiem, kad tā nodrošina prasības iesniedzējam efektīvu tiesību aizsardzību saskaņā ar pilnvarām, ko tai piešķir valsts tiesiskais regulējums?"

22 Sabiedrība *Frank Staddon Ltd* (turpmāk tekstā — *"Frank Staddon"*) veic savu darbību būvniecības industrijā. Klarks [*Clarke*] strādāja šajā uzņēmumā par būvuzņēmēja palīgu/ķieģeļu griezēju.

23 Saskaņā ar iesniedzējtiesas teikto šķiet, ka Klarks strādāja *Frank Staddon* uzņēmumā laikā no 2001. gada 2. aprīļa līdz 23. jūnijam. Pēc tam viņš bija atvaļinājumā līdz 2001. gada 24. jūlijam, kad viņš atsāka strādāt minētajā sabiedrībā. Viņam netika izmaksāta atlīdzība par laiku no 2001. gada 23. jūnija līdz 2001. gada 24. jūlijam.

24 Klarka līgums nosaka: "Visas maksājamās naudas summas par apmaksātajiem atvaļinājumiem un apmaksātajām brīvdienām ir iekļautas dienas likmē". Šajā dokumentā pretī norādei "Atlīdzība" ir ietverta rakstiska norāde: "Bāze 8,689 Atvaļinājumi 0,756 = 85 GBP dienā". Algas paziņojums, kas, acīmredzot, datēts ar 2001. gada augustu, norāda tādu pašu aprēķinu.

25 Dienas likme 85 GBP apmērā attiecas tikai uz laiku no 2001. gada 24. jūlija. 2001. gada 2. aprīlī spēkā esošā dienas likme bija 80 GBP, un jūnijā tā sasniedza 82,50 GBP. Šķiet, ka *Frank Staddon* nenorādīja atsevišķi atvaļinājuma atlīdzības apmēru, kas iekļauts dienas likmē līdz 2001. gada augustam.

26 Ar prasības pieteikumu, kas *Employment Tribunal* iesniegts 2001. gada 20. novembrī, Klarks lūdza piespriest *Frank Staddon* viņam apmaksāt gadskārtējos atvaļinājumus, kas sakrājušies laikā no 2001. gada 2. aprīļa līdz 16. novembrim.

27 Ar 2002. gada 19. aprīļa lēmumu *Employment Tribunal* noraidīja šo prasību. Klarks iesniedza apelācijas sūdzību *Employment Appeal Tribunal*, kas 2003. gada 25. jūlijā noraidīja apelācijas sūdzību pēc būtības. Tā rezultātā viņš vērsās *Court of Appeal* (*England & Wales*) (*Civil Division*) [Apelācijas tiesa (Anglija un Velsa) (Civillietu palāta)], apstrīdot *Employment Appeal Tribunal* lēmumu.

28 Saskaņā ar *Court of Appeal* teikto *Employment Tribunal* uzskatīja, ka apelācijas iesniedzēja līgums bija pārtraukts sakarā ar laikposmu, kurā viņš bija atvaļinājumā, proti, no 2001. gada 23. jūnija līdz 24. jūlijam. Puses bija noslēgušas jaunu līgumu tā paša gada 24. jūlijā. Šie apstākļi ietekmēja visas atlīdzības apmēru, ko Klarks varētu saņemt, ja tiktu pierādīts Direktīvas un 1998. gada Noteikumu pārkāpums, bet tie neskāra galveno jautājumu par *rolled-up holiday pay*.

29 *Court of Appeal* uzskata, ka *Employment Appeal Tribunal* nolēma nosūtīt lietu atpakaļ *Employment Tribunal*, lai noteiktu, vai līdz 2001. gada augustam līgumā bija noteikta procentu likme vai daļa no dienas likmes atvaļinājuma atlīdzībai un vai Klarka darba laikposms bija pārtraukts.

30 Sabiedrība *Marshalls Clay Products Ltd* (turpmāk tekstā — "*Marshalls Clay*") veica savu darbību, ražojot materiālus no dedzināta māla celtniecības industrijā. Dž. K. Kolfīlds, K. F. Kolfīlds un K. V. Bārnss (turpmāk tekstā — "Kolfīlds u.c.") bija nodarbināti šajā uzņēmumā par vispārīgiem operatoriem.

31 1984. gadā *Marshalls Clay* izveidoja maiņu darba sistēmu, kuru sauca par *continental* sistēmu, kas nozīmēja, ka katrs darba ņēmējs strādā četras dienas un pēc tam četras dienas atpūšas. Minētajā laikā rūpnīca, kurā strādāja Kolfīlds u.c. un kas atradās Akringtonā [*Accrington*], darbojās septiņas dienas nedēļā, izņemot Ziemassvētku dienu un dienu pēc Ziemassvētkiem.

32 Darba ņēmējiem tika izmaksāta atlīdzība tikai par četrām dienām, kurās viņi strādāja, un tādējādi tā netika izmaksāta par četrām dienām, kurās viņi nestrādāja.

33 Vietējais koplīgums, kas parakstīts 1984. gada 9. jūlijā pēc sanāksmes starp *Marshalls Clay* un *GMB* sindikātu un kas iekļauts katra darba ņēmēja darba līgumā, nosaka:

"3. ATVAĻINĀJUMI

Atlīdzība par apmaksātajiem atvaļinājumiem ir iekļauta stundas likmē un tādējādi neuzkrājas. Atvaļinājumi ir izmantojami atpūtas laikā, ko paredz rotācijas sistēma. Lai būtu iespējams izmantot ilgāku atvaļinājuma laiku, katram darba ņēmējam ir tiesības uz:

diviem atvaļinājumiem, kas ilgst astoņas dienas pēc kārtas

un vienu atvaļinājumu, kas ilgst sešpadsmit dienas pēc kārtas.

Šos laikposmus nosaka vietējie nolīgumi. (Tas nozīmē — ja kāda no grupām ir atvaļinājumā uz astoņām vai sešpadsmit dienām pēc kārtas, otra grupa strādā.)"

34 Šis koplīgums turklāt nosaka:

"Šobrīd Akringtonas strādniekiem ir tiesības uz 31 apmaksātu atvaļinājuma dienu gadā (uz 29 atvaļinājuma dienām). Tas ir 13,36 % no pārējām darba dienām (232). Stundas likme iekļauj 13,36 % atvaļinājuma atlīdzību."

35 Stundas likme ir piemērojama arī virsstundām, proti, ja darba ņēmēji strādā virsstundas, atkarībā no minētajā koplīgumā noteiktā nostrādāto stundu skaita viņi par tām saņem pamatalgas un atvaļinājuma atlīdzības palielinājumu par 30, 50 vai 100 %.

36 Saskaņā ar *Employment Appeal Tribunal* teikto atbilstoši šim līgumā noteiktajam režīmam darba ņēmēji — lai arī nav spiesti to darīt — var izmantot divus atvaļinājuma laikposmus, kas katrs ilgst astoņas dienas pēc kārtas, vai vienu atvaļinājuma laikposmu, kas ilgst sešpadsmit dienas pēc kārtas, bet tikai ar nosacījumu, ja tiek saskaņots atpūtas laiks un, vienojoties par savstarpēju mainīšanos, tiek strādāts, aizvietojot citus darba ņēmējus.

37 Katrs no prasītājiem pamata prāvā *Caulfield* u.c. bija izmantojis atvaļinājumus 2001. gada jūnijā. Atvaļinājumu ilgums atšķīrās; garākais atvaļinājums ilga 16 dienas. Tāpat šie prasītāji bija izmantojuši atpūtas dienas. Saskaņā ar maiņas darba līgumiem *Marshalls Clay* uzņēmumā Kolfīlds u.c. bija norīkoti strādāt 182 dienas gadā. Atbilstoši koplīguma noteikumiem par atvaļinājuma atlīdzību 13,36 % no apelācijas sūdzību iesniedzēju algas bija par apmaksātajiem atvaļinājumiem. Proti, par 182 nostrādātajām dienām gadā katrs no apelācijas sūdzības iesniedzējiem saņēma atlīdzību par 24,32 atvaļinājuma dienām: par 7,515 GBP, kas samaksāts par vienu darba stundu, 6,629 GBP atbilda faktiski nostrādātajam darba laikam un papildu 88,6 peniji — kā atvaļinājuma apmaksa.

38 Ar prasības pieteikumiem, kas datēti ar 2001. gada 3. septembri, Kolfīlds u.c. versās *Employment Tribunal*, Mančestra, lai piespriestu *Marshalls Clay* viņiem katram samaksāt par gadskārtējo atvaļinājumu par laiku no 1998. gada 1. oktobrim līdz 2001. gada 3. septembrim.

39 Ar 2002. gada 12. decembra lēmumu šī tiesa apmierināja Kolfīlda u.c. prasības un nolēma, ka viņiem izmaksājamā kompensācija ir nosakāma vēlāk.

40 *Marshalls Clay* iesniedza apelācijas sūdzību *Employment Appeal Tribunal*, kura to apmierināja. Kolfīlds u.c. līdz ar to vērsās *Court of Appeal*.

41 Šajā tiesā Kolfīlds u.c. norādīja, ka šajā lietā noslēgtie līgumi acīmredzamā veidā pārkāpj Direktīvu, jo tie neļauj izmantot gadskārtējo atvaļinājumu. Darba ņēmējs, kas gada laikā ir izmantojis līguma noteikumu, kas paredz ilgāku atvaļinājumu uz astoņām vai sešpadsmit dienām, veic tikpat daudz darba un ne dienu mazāk, cik viņa kolēģis, kas nav paņēmis šādu atvaļinājumu un kas visa gada laikā tikai izpilda četru dienu darba/četru dienu atpūtas režīmu. Dienu var uzskatīt par atvaļinājuma dienu tikai tad, ja tā nav diena, kurā darba ņēmējs strādā.

42 *Court of Appeal* uzskata, ka *rolled-up holiday pay* noteikumi, pirmkārt, nav tādi, kas pilnībā attur darba ņēmējus no atvaļinājumu izmantošanas. Otrkārt, nav neviena iemesla, kāpēc darba ņēmēji principā saprātīgi neorganizē atlīdzību, kas iekļauta to algā par gadskārtējo atvaļinājumu. Nevar pamatoti pieņemt vai secināt, ka darba ņēmēji nekādi nevar plānot savus atvaļinājumus atbilstoši savām vēlmēm, ja pastāv tāds samaksas mehānisms kā šajā lietā.

43 Turklāt šī tiesa norāda, ka attiecīgie līgumi par *rolled-up holiday pay* tika apspriesti pilna sastāva un atbilstošās sanāksmēs starp attiecīgajiem sociālajiem partneriem, un to iznākumā tika pieņemts koplīgums. Šis apstāklis spēcīgi norāda uz to leģitimitāti.

44 *Court of Appeal* uzskata, ka minētie līgumi tās izskatītajās lietās (ievērojot lietas *Clarke* nosūtīšanu atpakaļ *Employment Tribunal*) nav nesaderīgi nedz ar Direktīvu, nedz ar 1998. gada Noteikumiem.

45 Šādos apstākļos *Court of Appeal* (*England & Wales*) (*Civil Division*) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai līgums starp darba devēju un darba ņēmēju, kurā paredzēts, ka noteiktu daļu no darba ņēmējam izmaksātās algas veido samaksa par viņa atvaļinājumu (sarunvalodā apzīmēts par *rolled-up holiday pay*), pārkāpj darba ņēmēja tiesības saņemt atlīdzību par gadskārtējo atvaļinājumu, kā to paredz Direktīvas [..] par dažiem darba laika organizācijas aspektiem 7. pants?

2) Vai atbilde uz pirmo jautājumu būtu citādāka, ja darba ņēmēja atlīdzības apmērs bija tāds pats gan pirms, gan pēc minētā saistošā līguma spēkā stāšanās un ja tādējādi līguma mērķis nebūtu bijis noteikt papildu atlīdzību, bet tikai attiecināt daļu no darba ņēmējam izmaksātās algas uz atvaļinājuma atlīdzību?

3) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša, vai ir pārkāptas tiesības uz apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu, kā to paredz [Direktīvas] 7. pants, ja šī samaksa ir ņemta vērā, lai uz to attiecinātu ar Direktīvu piešķirtās tiesības?

4) Vai no Direktīvas [..] 7. panta izrietošā pienākuma, ka ikvienam darba ņēmējam tiek nodrošināts vismaz četru nedēļu ilgs apmaksāts gadskārtējais atvaļinājums, ievērošana nozīmē, ka darba ņēmējam izmaksātā samaksa tiek veikta par samaksas laiku, kurā viņš izmanto gadskārtējo atvaļinājumu, vai 7. panta izpildei pietiek, ja minētais maksājums tiek veikts visa gada garumā, izmaksājot to regulāri?"

46 Ar Tiesas priekšsēdētāja 2004. gada 7. septembra rīkojumu šīs lietas tika apvienotas.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par otro jautājumu lietā C-257/04

47 Uzdodot savu otro jautājumu, kas izvērtējams kopā ar pirmo jautājumu, *Court of Appeal* būtībā jautā, vai Direktīvas 7. pants pieļauj, ka daļā no darba ņēmējam izmaksātās algas par padarīto darbu iekļauj samaksu par gadskārtējo atvaļinājumu, ja vien darba ņēmējs nesaņem šajā sakarā papildu samaksu tai, kas izmaksāta par darbu.

48 Saistībā ar šo jāatgādina, ka katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu Kopienu sociālo tiesību principu, no kura nevar atkāpties un kuru kompetentās valsts iestādes var īstenot, tikai un vienīgi ņemot vērā Direktīvā tieši paredzētās robežas (skat. 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā C-173/99 *BECTU, Recueil*, I-4881. lpp., 43. punkts).

49 Direktīvas 7. panta 1. punktā noteiktās samaksas par atvaļinājumu mērķis ir ļaut darba ņēmējam faktiski izmantot atvaļinājumu, uz ko viņam ir tiesības.

50 Šajā pantā ietvertais jēdziens "apmaksāts gadskārtējais atvaļinājums" nozīmē, ka apmaksātā atvaļinājuma laikā Direktīvas izpratnē ir saglabājama atlīdzība. Proti, darba ņēmējam ir jāsaņem parastā atlīdzība par šo atpūtas laiku.

51 Šādos apstākļos jāuzskata, ka līgums, saskaņā ar kuru darba ņēmējam izmaksātā naudas summa kā atlīdzība par padarīto darbu, no vienas puses, un kā daļēja samaksa par minimālo gadskārtējo atvaļinājumu, no otras puses, ir vienāda ar naudas summu, kas izmaksāta pirms šī līguma spēkā stāšanās kā vienīgā izmaksātā atlīdzība par padarīto darbu, atņem Direktīvas 7. pantā noteiktajām darba ņēmēja tiesībām uz apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu saturu, samazinot šīs atlīdzības apmēru. Šāds iznākums ir pretrunā Direktīvas 18. panta 3. punktā noteiktajam.

52 Līdz ar to uz otro uzdoto jautājumu lietā C-257/04 jāatbild tādējādi, ka Direktīvas 7. panta 1. punkts nepieļauj, ka daļā no darba ņēmējam izmaksātās algas par padarīto

darbu ir iekļauta samaksa par gadskārtējo atvaļinājumu, ja vien darba ņēmējs nesaņem šajā sakarā papildu samaksu tai, kas izmaksāta par darbu. No šīm tiesībām nevar atkāpties ar līgumu.

Par pirmo jautājumu lietā C-131/04 un lietā C-257/04, kā arī par ceturto jautājumu lietā C-257/04

53 Uzdodot šos jautājumus, iesniedzējtiesas būtībā jautā, vai Direktīvas 7. pants pieļauj, ka gadskārtējā apmaksātā atvaļinājuma minimālais laiks šī noteikuma izpratnē tiek apmaksāts pa daļām attiecīgā nodarbinātības gada laikā, apmaksājot to kopā ar atlīdzību par padarīto darbu, nevis apmaksāts par noteiktu periodu, kura laikā darba ņēmējs faktiski izmanto atvaļinājumu.

54 Šajā sakarā jāatzīst, ka neviens Direktīvas noteikums tieši neparedz brīdi, kad ir jāapmaksā gadskārtējais atvaļinājums.

55 Saskaņā ar Direktīvas 7. panta 1. punktu dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz vismaz četras nedēļas ilgu apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu, ievērojot nosacījumus par tiesībām uz šādu atvaļinājumu un tā piešķiršanu, kā to nosaka attiecīgās valsts tiesību akti un/vai prakse.

56 Šie nosacījumi attiecas uz tā brīža noteikšanu, kad veicama apmaksa par gadskārtējo atvaļinājumu.

57 Šajā sakarā dalībvalstīm ir jānodrošina, ka sīki izstrādātie valsts tiesību noteikumi ņem vērā no pašas Direktīvas izrietošās robežas.

58 Direktīvā tiesības uz gadskārtējo atvaļinājumu un tiesības saņemt šajā sakarā atlīdzību ir vienu tiesību divi aspekti. Mērķis prasībai apmaksāt šo atvaļinājumu ir tāds, ka darba ņēmējs šī atvaļinājuma laikā atrodas situācijā, kas algas ziņā ir pielīdzināma darba laikposmiem.

59 Tādējādi, ievērojot labvēlīgākus noteikumus saskaņā ar Direktīvas 15. pantu, brīdis, kad ir apmaksājams gadskārtējais atvaļinājums, ir nosakāms tādējādi, ka šī atvaļinājuma laikā darba ņēmējs algas ziņā atrodas situācijā, kas pielīdzināma darba laikposmiem.

60 Turklāt jāņem vērā, ka saskaņā ar Direktīvas 7. panta 2. punktu gadskārtējā apmaksātā atvaļinājuma minimālo laiku nedrīkst aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumu, kad darba attiecības tiek pārtrauktas. Šī aizlieguma mērķis ir nodrošināt, ka darba ņēmējam ir tiesības uz faktisku atpūtu, lai efektīvi aizsargātu viņa drošību un veselību (šajā sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *BECTU*, 44. punkts, un 2004. gada 18. marta spriedumu lietā C-342/01 *Merino Gómez*, *Recueil*, I-2605. lpp., 30. punkts).

61 Taču režīms, par kuru runā attiecīgie jautājumi, var radīt situācijas, kad gadskārtējā apmaksātā atvaļinājuma minimālo laiku faktiski aizstāj ar finansiālu

atlīdzību, ja vien nav izpildīti Direktīvas 7. panta 2. punktā paredzētie nosacījumi.

62 Jāpiebilst, ka Direktīvas 7. pants nav viena no tām tiesību normām, no kurām Direktīva atļauj atkāpties (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *BECTU*, 41. punkts). Tādējādi nav nozīmes, vai šāds gadskārtējā atvaļinājuma apmaksas režīms balstās uz līgumu.

63 No visiem iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka uz pirmo uzdoto jautājumu lietā C-131/04 un lietā C-257/04, kā arī uz ceturto uzdoto jautājumu lietā C-257/04 ir jāatbild, ka Direktīvas 7. pants nepieļauj, ka gadskārtējā apmaksātā atvaļinājuma minimālais laiks šī noteikuma izpratnē tiek apmaksāts pa daļām attiecīgā nodarbinātības gada laikā, apmaksājot to kopā ar atlīdzību par padarīto darbu, nevis apmaksāts par noteiktu periodu, kura laikā darba ņēmējs faktiski izmanto atvaļinājumu.

Par otro jautājumu lietā C-131/04 un trešo jautājumu lietā C-257/04

64 Uzdodot šos jautājumus, iesniedzējtiesas būtībā jautā, vai Direktīvas 7. pants pieļauj, ka šajā pantā paredzētās tiesības saņemt samaksu par gadskārtējo atvaļinājumu ir attiecināmas uz darba ņēmējam izmaksāto naudu par atvaļinājumiem saskaņā ar režīmu, kāds aprakstīts šī sprieduma iepriekšējā punktā.

65 Tādējādi jautājums ir par to, vai jau veiktā samaksa par gadskārtējā atvaļinājuma minimālo laiku šī noteikuma izpratnē saskaņā ar šādu režīmu, kas ir pretrunā Direktīvai, var tikt ietverta tiesībās saņemt samaksu par noteiktu periodu, kura laikā darba ņēmējs faktiski izmanto atvaļinājumu.

66 Šādā gadījumā Direktīvas 7. pants principā pieļauj, ka izmaksātajai algai par padarīto darbu pievienotās naudas summas, kas ir izmaksātas pārskatāmā un saprotamā veidā par atvaļinājumu, ir ietvertas samaksā par noteiktu atvaļinājumu.

67 Tomēr dalībvalstīm ir jāveic attiecīgi pasākumi, lai nodrošinātu, ka neturpinās ar Direktīvas 7. pantu nesavienojama prakse.

68 Katrā ziņā, ņemot vērā tiesību uz gadskārtējo atvaļinājumu imperatīvo raksturu, un nolūkā nodrošināt Direktīvas 7. panta lietderīgo iedarbību šāda ietveršana ir izslēgta, ja nav pārskatāmības vai saprotamības. Pierādīšanas pienākums šajā sakarā gulstas uz darba devēju.

69 Tādējādi uz otro uzdoto jautājumu lietā C-131/04 un trešo uzdoto jautājumu lietā C-257/04 jāatbild, ka Direktīvas 7. pants principā pieļauj, ka pārskatāmā un saprotamā veidā izmaksātās naudas summas par gadskārtējā atvaļinājuma minimālo laiku šī noteikuma izpratnē, kas izmaksātas pa daļām attiecīgā nodarbinātības gada

laikā un izmaksātas kopā ar atlīdzību par padarīto darbu, ir ietvertas samaksā par noteiktu atvaļinājumu, kuru darba ņēmējs faktiski ir izmantojis.

Par tiesāšanās izdevumiem

70 Attiecībā uz lietas dalībniekiem pamata lietā šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

1) **Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvas 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem 7. panta 1. punkts nepieļauj, ka daļā no darba ņēmējam izmaksātās algas par padarīto darbu ir iekļauta samaksa par gadskārtējo atvaļinājumu, ja vien darba ņēmējs nesaņem šajā sakarā papildu samaksu tai, kas izmaksāta par darbu. No šīm tiesībām nevar atkāpties ar līgumu;**

2) **Direktīvas 93/104 7. pants nepieļauj, ka gadskārtējā apmaksātā atvaļinājuma minimālais laiks šī noteikuma izpratnē tiek apmaksāts pa daļām**

attiecīgā nodarbinātības gada laikā, apmaksājot to kopā ar atlīdzību par padarīto darbu, nevis apmaksāts par noteiktu periodu, kura laikā darba ņēmējs faktiski izmanto atvaļinājumu;

3) Direktīvas 93/104 7. pants principā pieļauj, ka pārskatāmā un saprotamā veidā izmaksātās naudas summas par gadskārtējā atvaļinājuma minimālo laiku šī noteikuma izpratnē, kas izmaksātas pa daļām attiecīgā nodarbinātības gada laikā un izmaksātas kopā ar atlīdzību par padarīto darbu, ir ietvertas samaksā par noteiktu atvaļinājumu, kuru darba ņēmējs faktiski ir izmantojis.

[Paraksti]