ĢENERĀLADVOKĀTES VERICAS TRSTENJAKAS [*VERICA TRSTENJAK*] SECINĀJUMI,

sniegti 2008. gada 24. janvārī [1]

Satura rādītājs

I — Ievads . . . . . I - 183

II — Atbilstošās tiesību normas . . . . . I - 184

A — Kopienu tiesības . . . . . I - 184

B — Valsts tiesiskais regulējums . . . . . I - 184

1) Tiesību akti . . . . . I - 184

2) Piemērojamie koplīgumi . . . . . I - 185

III — Fakti, pamata prāva un prejudiciālie jautājumi . . . . . I - 186

IV — Tiesvedība Tiesā . . . . . I - 189

V — Galvenie lietas dalībnieku argumenti . . . . . I - 189

VI — Juridiskais pamatojums . . . . . I - 191

A — Par pirmo jautājumu . . . . . I - 191

1) Ievada apsvērumi . . . . . I - 191

2) Tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu kā sociālās pamattiesības . . . I - 192

3) Tiesības uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu Kopienu tiesībās I - 196

a) Dalībvalstu transponēšanas pilnvaras . . . . . I - 196

b) Kopienu tiesībās garantētais aizsardzības līmenis . . . . . I - 198

1 — Oriģinālvaloda — vācu.

c) Tiesību uz atvaļinājumu sasaiste ar darbspējām . . . . . I - 200

i) Principu, kas noteikti judikatūrā, attiecināmība . . . . . I - 200

ii) Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta jēgas un mērķa pārkāpums . . I - 202

— Mērķim neatbilstošas interpretācijas risks . . . . . I - 202

— Interpretācija, kas pamatota ar darba tiesisko attiecību pušu interesēm . . . . . I - 203

iii) Salīdzinājums ar SDO Konvencijas Nr. 132 noteikumiem . . . . . I - 204

B — Par otro jautājumu . . . . . I - 205

C — Par trešo jautājumu . . . . . I - 207

VII — Secinājumi . . . . . I - 209

I — Ievads

1. Ar savu lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu *Landesarbeitsgericht Düsseldorf* [Diseldorfas federālās zemes Darba strīdu tiesa] (Vācija) lūdz Tiesai saskaņā ar EKL 234. pantu interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem [2] (turpmāk tekstā — "Direktīva 2003/88") 7. panta 1. un 2. punktu.

2. Prejudiciālais jautājums uzdots strīda ietvaros starp Gerhardu Šulcu-Hofu [*Gerhard Schultz-Hoff*] (prasītājs) un viņa bijušo darba devēju — *Deutsche Rentenversicherung Bund* [Federatīvo pensiju apdrošināšanas iestādi] (atbildētāja), kurā federālās zemes Darba strīdu tiesai ir jāpieņem lēmums, vai prasītājam pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās ir tiesības pieprasīt no atbildētājas atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu.

3. *Landesarbeitsgericht Düsseldorf* būtībā jautā, vai ar Direktīvas 2003/88 7. pantu ir saskaņā tas, ka darba ņēmēja tiesības izmantot četru nedēļu minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu zūd attiecīgā gada beigās, vēlākais — pārcelšanas laikposma beigās, un ka atvaļinājumu darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā neaizstāj ar finansiālu atlīdzību, ja darbinieks tieši līdz tiesību pārcelšanas laikposma beigām bijis darbnespējīgs slimības dēļ.

2 — OV L 299, 9. lpp.

II — Atbilstošās tiesību normas

A — *Kopienu tiesības*

4. Ar Direktīvu 2003/88 2004. gada 2. augustā tika aizstāta 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem [3]. Tāpat kā iepriekšējai direktīvai tās mērķis ir noteikt zināmus drošības un veselības minimālos noteikumus darba laika organizēšanā. Tās pārņemtais 7. pants, kas nav grozīts, skan šādi:

"Ikgadējais atvaļinājums

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu, atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse.

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

3 — OV L 307, 18. lpp.

5. Direktīvas 2003/88 17. pantā paredzēts, ka dalībvalstis var atkāpties no dažām normām. 7. pants nav tā norma, no kuras Direktīvā 2003/88 atļauts atkāpties.

B — *Valsts tiesiskais regulējums*

1) Tiesību akti

6. 1963. gada 8. janvāra *Bundesurlaubsgesetz* (*BUrlG*) [Likums par darba ņēmēju minimālo atvaļinājumu] 2002. gada 7. maija redakcijā ir paredzēts:

"1. pants. Tiesības uz atvaļinājumu

Katram darba ņēmējam katru kalendāro gadu ir tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu.

[..]

3. pants. Atvaļinājuma ilgums

4) Ja darba tiesisko attiecību izbeigšanas dēļ atvaļinājumu nav iespējams daļēji vai pilnībā izmantot, tas ir jākompensē.”

1) Ikgadējais atvaļinājums ilgst vismaz 24 darba dienas.

7. *BUrlG* 13. pantā ir noteikts, ka var atkāpties no iepriekš minētajiem noteikumiem, tostarp no *BUrlG* 7. panta trešās daļas, ar nosacījumu, ka tas nekaitē darba ņēmējam.

[..]

7. pants. Atvaļinājuma laiks, neizmantoto atvaļinājuma dienu pārcelšanas periods un kompensācija

2) Piemērojamie koplīgumi

8. *Bundesversicherungsanstalt für Angestellte* ģenerālvienošanās darba ņēmējiem (turpmāk tekstā — “*MTAng-BfA*”) noteikts šādi:

1) Nosakot atvaļinājuma laiku, ir jāņem vērā darba ņēmēja vēlmes, ja vien tās nav pretrunā ar neatliekamām uzņēmuma interesēm vai citu darba ņēmēju vēlmēm, kuriem no sociālā aspekta ir dodama priekšroka.

“47. pants. Atvaļinājums

3) Atvaļinājums ir jāpiešķir un jāizmanto attiecīgā kalendārā gada ietvaros. Atvaļinājuma pārcelšana uz nākamo kalendāro gadu ir pieļaujama tikai tādos gadījumos, ja to attaisno neatliekami, ar uzņēmumu vai darba ņēmēju pašu saistīti iemesli. Gadījumā, ja atvaļinājums tiek pārcelts, tas ir jāpiešķir un jāizmanto nākamā kalendārā gada pirmajos trīs mēnešos.

1) Katru gadu darba ņēmējam tiek piešķirts atvaļinājums un izmaksāta atvaļinājuma nauda. Gads, par kuru tiek piešķirts atvaļinājums, ir kalendārais gads.

[..]

51. punkts. Kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu

7) Atvaļinājums ir jāizmanto vēlākais līdz gada, par kuru piešķir atvaļinājumu, beigām. Ja atvaļinājumu nav iespējams izmantot līdz attiecīgā gada beigām, tas ir jāizmanto līdz nākamā gada 30. aprīlim. Ja darba apstākļu dēļ, sakarā ar darbnespēju vai aizsardzības termiņiem saskaņā ar Likumu par mātes aizsardzību atvaļinājumu nav iespējams izmantot līdz 30. aprīlim, tas jāizmanto līdz 30. jūnijam. Ja gada laikā, par kuru piešķir atvaļinājumu, par šo attiecīgo gadu noteiktais atvaļinājums pēc *Bundesversicherungsanstalt für Angestellte* iniciatīvas ticis pārcelts uz laiku pēc gada, par kuru piešķir atvaļinājumu, 31. decembra un to nav bijis iespējams izmantot darbnespējas dēļ, kā to paredz otrais teikums, līdz 30. jūnijam, tas ir jāizmanto līdz 30. septembrim.

1) Ja darba tiesisko attiecību uzteikuma brīdī atvaļinājums vēl nav izmantots, ciktāl iespējams, ņemot vērā dienesta vai uzņēmuma intereses, tas ir jāpiešķir un jāizmanto uzteikuma termiņā. Ja nav iespējams piešķirt atvaļinājumu vai uzteikuma termiņš nav pietiekams, par neizmantoto atvaļinājumu ir jāizmaksā kompensācija. Tāpat ir arī tad, ja darba tiesiskās attiecības [..] tiek pārtrauktas ar vienošanos izbeigt darba tiesiskās attiecības (58. pants) pazeminātu darbspēju dēļ (59. pants) vai ja darba tiesiskās attiecības izbeidzas saskaņā ar 59. panta 1. punkta pirmās daļas piekto teikumu."

[..]

III — Fakti, pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

Atvaļinājums, kas nav izmantots minētajos termiņos, vairs nav spēkā.

9. Pamata prāvas lietas dalībnieku starpā pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas 2005. gada 30. septembrī pastāv strīds par to, vai prasītājam ir tiesības uz kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 2004. un 2005. gadā.

[..]

10. 1949. gada 14. janvārī dzimušais prasītājs kopš 1971. gada 1. aprīļa strādāja pie atbildētājas, proti, tās tiesību priekšteča. Pušu darba tiesiskajām attiecībām bija piemērojama *MTAng-BfA*. Visbeidzot, prasītājs saņēma atalgojumu atbilstoši 11. atalgojuma kategorijai. Kopš 1985. gada prasītājs strādāja Diseldorfas filiālē kā ārštata darbinieks. Viņa darba pienākumos ietilpa uzņēmumu pārbaudes un sociālo maksājumu inkasācijas iestāžu pārbaudes; šim nolūkam viņam bija piešķirta vieglā automašīna.

11. Prasītājam, kurš atbilstoši Vācijas tiesību aktiem ieskaitīts smagas invaliditātes grupā (*GdB 60 "G"*[4]), nopietnas mugurkaula starpskriemeļu disku traumas dēļ kopš 1995. gada bija jāveic kopumā 16 operācijas. Darbspējas periodu vietā stājās šādi darbnespēju periodi slimības dēļ. 2004. gadā viņš bija spējīgs strādāt līdz septembra sākumam. No 2004. gada 8. septembra līdz 2005. gada 30. septembrim viņam bija ārsta izsniegta izziņa par nepārtrauktu darbnespēju. Regulāras morfīnu saturošu pretsāpju līdzekļu lietošanas dēļ prasītājs kopš tā laika līdz pat šai dienai nevar vadīt automašīnu.

12. 2005. gada 13. maija vēstulē prasītājs lūdza piešķirt viņam atvaļinājumu, sākot ar 2005. gada 1. jūniju. Atbildētāja atvaļinājuma piešķiršanas lūgumu noraidīja 2005. gada 25. maijā, pamatojot, ka vispirms arodārstu dienestam atbilstoši *MTAng-BfA* 7. panta 2. punktam ir jākonstatē darbspēja. 2005. gada 10. augusta vēstulē prasītājs lūdza viņam kā rehabilitācijas pasākumu iesniegt priekšlikumu par mājās veicamu darbu. 2005. gada 6. septembrī atbildētāja sniedza atbildi, ka tā vispirms vēlas nogaidīt pensijas piešķiršanas procedūras iznākumu saistībā ar prasītāja drīzumā iesniedzamo pieteikumu par pensijas piešķiršanu.

13. Ar 2005. gada septembrī saņemto lēmumu atbildētāja kā pensiju apdrošināšanas iestāde atzina, ka prasītājam ir pazemināta darbspējas, un ar atpakaļejošu datumu, sākot ar 2005. gada 1. martu, piešķīra bezterminā pensiju pilnīga darbspēju zuduma dēļ. Uz šī konstatējuma pamata 2005. gada 30. septembrī saskaņā ar *MTAng-BfA* 59. pantu darba tiesiskās attiecības lietas dalībnieku starpā tika izbeigtas.

14. 2005. gada novembrī prasītājs iesniedza prasību *Arbeitsgericht Düsseldorf* [Diseldorfas Darba strīdu tiesā] sakarā ar 2004. un 2005. gadā neizmantoto atvaļinājumu kompensāciju. 2006. gada 7. marta spriedumā *Arbeitsgericht* prasību noraidīja. Prasītājs par šo spriedumu 2006. gada 27. aprīlī iesniedza apelācijas sūdzību *Landesarbeitsgericht Düsseldorf*, kas iesniegusi šo lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.

4 — Invaliditātes pakāpe (*GdB*) ir jēdziens, kas sastopams Vācijas tiesībās attiecībā uz smagu invaliditāti. Runa ir par kaitējuma mērvienību saistībā ar invaliditātes pakāpi. Jēdziens tiek lietots *Sozialgesetzbuch* [Sociālā nodrošinājuma kodeksa] IX sējumā "Invalīdu rehabilitācija un līdzdalība". *GdB* var variēties no 20 līdz 100. Tas tiek iedalīts desmit posmos. Par invalīdiem uzskatāmas visas personas, kurām invaliditātes pakāpe, kuru ir noteikusi sociālās palīdzības iestāde [*Versorgungsamt*] vai sociālo lietu iestāde [*Amt für Soziale Angelegenheiten*], ir vismaz *GdB* 50. Atpazīšanas zīmes tiek norādītas invalīda apliecībā, un tās nozīmē īpašu ierobežojumu. Atpazīšanas zīme "G" attiecas uz pārvietošanās spējas ierobežojumu ceļu satiksmē.

15. Prasītājs norāda, ka, ievērojot 35 atvaļinājuma dienas gadā un mēneša bruto izpeļņu EUR 4362,67, viņam ir tiesības uz maksājuma bruto summu kopumā par EUR 14 094,78. Viņš apgalvo, ka ir vēlējies atpūsties atvaļinājumā, kas pieprasīts no 2005. gada 1. jūnija, lai vēlāk piedalītos rehabilitācijas kursā. Turklāt viņš norāda, ka var veikt vienkāršu biroja darbu nepilnu darba laiku.

16. Atbildētāja iebilst, norādot, ka prasītāja minētais nepilna darba laika biroja darbs nav uzskatāms par līgumā paredzēto darba pienākumu izpildi. Tādējādi prasītāja darbnespēja turpina pastāvēt līdz pat šai dienai, līdz ar to nav bijis iespējams izmantot tiesības uz atvaļinājumu līdz attiecīgā neizmantotā atvaļinājuma pārcelšanas perioda beigām un tās nav spēkā. Tātad prasītājam nepienākas arī pieprasītā kompensācija par neizmantotajām atvaļinājuma dienām.

17. Tāpēc iesniedzējtiesa, uzskatot, ka prāvas iznākums ir atkarīgs no Direktīvas 2003/88 interpretācijas, nolēma tiesvedību apturēt un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

"1) Vai Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 1. punkts (= Direktīvas 93/104/EK 7. pants) ir interpretējams tādējādi, ka darba ņēmējam ir tiesības uz ikgadēju apmaksātu, vismaz četras nedēļas ilgu atvaļinājumu [un īpaši ka] attiecīgajā gadā darba ņēmēja slimības dēļ neizmantotais atvaļinājums ir pārceļams uz vēlāku laiku, vai arī valsts tiesību normās un/vai valsts praksē var tikt paredzēts, ka tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu zūd, ja darba ņēmējs slimības dēļ ir bijis darbnespējīgs attiecīgajā gadā pirms atvaļinājuma izmantošanas un pirms attiecīgā gada beigām, proti, likumā, koplīgumā vai individuālajā līgumā noteiktā pārcelšanas perioda beigām, nav atguvis darba spējas?

2) Vai Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 2. punkts ir interpretējams tādējādi, ka darba ņēmējam, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, ir tiesības uz finansiālu atlīdzību par atvaļinājumu, kas tam pienākas, bet nav izmantots (atlīdzība par neizmantoto atvaļinājumu), vai valsts tiesību normās un/vai valsts praksē var tikt paredzēts, ka darba ņēmējiem nepienākas atlīdzība par neizmantoto atvaļinājumu, ja viņi ir darbnespējīgi slimības dēļ pirms attiecīgā gada beigām, proti, noteiktā pārcelšanas perioda beigām, un/vai ja viņi pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas saņem pensiju samazinātu darba spēju vai invaliditātes dēļ?

3) Apstiprinošas atbildes uz 1. un 2. jautājumu gadījumā:

Vai Direktīvas 2003/88/EK 7. pants ir interpretējams tā, ka tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu vai finansiālu atlīdzību paredz, ka darba ņēmējs ir faktiski strādājis attiecīgajā gadā, vai tiesības rodas arī attaisnotas (slimības dēļ) un neattaisnotas neierašanās gadījumos visu attiecīgo gadu?"

IV — Tiesvedība Tiesā

18. Ar 2006. gada 2. augustu datētais lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu Tiesas kancelejā ir reģistrēts 2006. gada 21. augustā.

19. Rakstveida apsvērumus atbildētāja pamata prāvā, Vācijas Federatīvās Republikas, Apvienotās Karalistes un Itālijas Republikas valdības, kā arī Komisija ir iesniegušas Kopienu Tiesas Statūtu 23. pantā minētajā termiņā.

20. 2007. gada 20. novembra tiesas sēdē savu prasījumu paušanai mutvārdos piedalījās Vācijas Federatīvās Republikas, Apvienotās Karalistes, Nīderlandes Karalistes valdību, kā arī Komisijas pārstāvji.

V — Galvenie lietas dalībnieku argumenti

21. *Atbildētāja* apgalvo, ka neierobežota tiesību uz atvaļinājumu pārcelšana darbspējīgu darba ņēmēju gadījumā ir tiešā pretrunā ar Direktīvā paredzēto aizsardzības mērķi (minimālā atpūtas laika piešķiršana, lai aizsargātu darba ņēmēju drošību un veselību). Ja darba ņēmējs ir darbnespējīgs, tad beztermiņa [neizmantotā atvaļinājuma] pārcelšanas sekas varētu būt pat tādas, ka darba devējs būtu gatavs iepriekš šķirties no ilgstoši slimojoša darba ņēmēja ar uzteikuma palīdzību. Pretējā gadījumā viņiem draud risks vajadzības gadījumā atlīdzināt par daudziem gadiem uzkrātās nozīmīgās tiesības uz atvaļinājumu darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā, kas varētu būtiski ietekmēt uzņēmuma intereses.

22. *Vācijas valdība* uzskata, ka Darba laika direktīvas 7. panta 1. punktā vienīgi ir noteikts, ka darba ņēmējam pienākas četras nedēļas ilgs apmaksāts ikgadējais atvaļinājums. Šī noteikuma priekšmets ir tikai ikgadējā atvaļinājuma minimālais ilgums. Atvaļi-

nājuma izmantošanas kārtību, pie kuras pieder tiesību uz atvaļinājumu izbeigšanās, Direktīva atstājusi dalībvalstu reglamentējošo pilnvaru un valsts tiesību aktu tiesas interpretācijas ziņā.

23. Attiecībā uz otro prejudiciālo jautājumu Vācijas valdība apgalvo, ka tas, vai un ar kādiem nosacījumiem dalībvalstis vēlas noteikt neizmantotā atvaļinājuma atlīdzināšanu darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā, ir atstāts dalībvalstu un to iestāžu ziņā.

24. Kā uzskata *Lielbritānijas valdība*, prasītājs nav strādājis, kamēr ir atradies slimības atvaļinājumā, tādējādi viņam nav arī nepieciešams "faktisks atpūtas laiks", lai atpūstos no darba. 7. panta mērķis atbilstoši Lielbritānijas valdības izteiktajam argumentam ir aizsargāt to [darba ņēmēju] drošību un veselību, kuri faktiski strādā, paredzot viņiem atpūtas laikus. Šajā gadījumā atvaļinājuma piešķiršana nebūtu pozitīvi iedarbojusies uz darba ņēmēja drošību vai veselību. Atvaļinājumu nevarēja izmantot pirms darba tiesisko attiecību pārtraukšanas. Ja prasītājam šajā gadījumā būtu tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, būtu jājautā: Atvaļinājums? Par ko? Apgalvojumam, ka prasītājs "ikgadējo atvaļinājumu" izmantojis sava "slimības atvaļinājuma" laikā, tāpēc nav jēgas.

25. Lielbritānijas valdība norāda, ka atbilde uz otro prejudiciālo jautājumu izriet no atbildes uz pirmo jautājumu. Tā kā tādam darba ņēmējam nav tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu atbilstoši 7. panta 1. punktam, tad viņam nevar būt arī tiesību uz atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu atbilstoši 7. panta 2. punktam. Turklāt atbilstoši 7. panta 2. punktam atlīdzība par neizmantoto atvaļinājumu darba tiesisko attiecību beigās gan ir pieļaujama, bet nav obligāta. Tāpēc nevar pastāvēt pienākums attiecībā uz tādu maksājumu, ja kāds ir kavējis darbu ilgākas darbnespējas, kas radusies sakarā ar slimību, dēļ.

26. *Itālijas valdība* norāda gan uz Starptautiskās Darba organizācijas konvencijām Nr. 52 un 132 (SDO vai *ILO* atbilstoši saīsinājumam angļu valodā), gan uz Tiesas judikatūru par Direktīvas 7. panta interpretāciju. Ņemot vērā Tiesas izstrādātos principus, kā uzskata šī valdība, nav iespējams izdarīt secinājumu, ka tiesības uz faktisku atvaļinājuma piešķiršanu no prasītāja pamata prāvā puses zaudē spēku, tāpēc nav jāapstrīd atvaļinājuma un slimības atvaļinājuma atšķirīgie mērķi.

27. No minētajiem apsvērumiem Itālijas valdība secina, ka darba ņēmējam darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā katrā ziņā ir tiesības uz finansiālu atlīdzību par pienākošos, bet neizmantoto atvaļinājumu. Valsts tiesību norma, saskaņā ar kuru darba ņēmējiem nav tiesību uz neizmantotā atvaļinājuma atlīdzināšanu, ja viņi, beidzoties

gadam, par kuru pienākas atvaļinājums, vai attiecīgam [atvaļinājuma] pārcelšanas periodam bijuši darbnespējīgi slimības dēļ, tādējādi izrādās esam pretrunā ar Kopienu [tiesību] principiem.

28. *Komisija* uzskata, ka iebildums, saskaņā ar kuru darba ņēmējam, kurš nav bijis darbā slimības dēļ un nav strādājis, nav vajadzīgs attiecīgs atpūtas laiks, neatbilst judikatūrā Tiesas paustajai pieejai. Ja darba ņēmējam ir slimības lapa, tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu nevar tikt uzskatītas par īstenotām, jo slimības lapa ir darba ņēmēja darbnespējas sekas un tā ir domāta, nevis lai atpūstos, distancētos un atgūtu spēkus, bet lai izveseļotos un atgūtu veselību un darbaspējas. Komisija uzskata, ka dalībvalstīm ir jāievēro tām direktīvā noteiktās robežas. Tāpēc dalībvalstu pasākumos nevar paredzēt, ka darba ņēmējam ir pienākums ikgadējo atvaļinājumu izmantot ierobežota laikposma ietvaros nākamā gada laikā un šo nosacījumu neizpildīšana ir jāsoda ar tiesību uz atvaļinājumu automātisku dzēšanu. Tāpēc tiesību dzēšana, tās neatlīdzinot, ir pretrunā direktīvas mērķim.

29. Attiecībā uz otro prejudiciālo jautājumu Komisija apgalvo, ka Tiesas jurisdikcijas pamatā esošā argumentācija, atbilstoši kurai iespēja aizstāt tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu ar finansiālu atlīdzību principā nav saderīga ar Direktīvu 2003/88, *a fortiori* nav piemērojama arī valsts tiesiskajam regulējumam, atbilstoši kuram, neizmantojot ikgadējo atvaļinājumu, tas automātiski tiek atcelts.

30. *Nīderlandes valdība* savos mutvārdu apsvērumos apšauba, ka Direktīva 2003/88 principā ir piemērojama darbinieka prombūtnes gadījumiem slimības dēļ, pamatojot, ka tie nav normas priekšmets. Direktīvas 2003/88 piemērošanas jomā ietilpst vienīgi aktīvie darba ņēmēji, kā dēļ uz šo gadījumu attiecas vienīgi valsts tiesību akti. Dalībvalstu tiesisko regulējumu daudzveidība tomēr nepieļauj vispārīgi piemērojamus secinājumus attiecībā uz slima darba ņēmēja tiesībām.

VI — Juridiskais pamatojums

A — *Par pirmo jautājumu*

1) Ievada apsvērumi

31. Uzdodot pirmo prejudiciālo jautājumu, *Landesarbeitsgericht Düsseldorf* norāda uz Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta, it īpaši izteiciena "saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse", interpretācijas problēmu. No tiesību viedokļa

šī interpretācijas problēma skar jautājumu, vai, respektīvi, kādā mērā dalībvalstis ir kompetentas paredzēt nosacījumus attiecībā uz tiesību uz minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu dzēšanu.

2) Tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu kā sociālās pamattiesības

33. Lai iesniedzējtiesai varētu attiecīgi atbildēt, manuprāt, ir jāvirzās tālāk un jāapskata tiesības uz apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu tiklab to sekundāro tiesību izpausmē Kopienu tiesību sistēmas ietvaros, kā arī plašākā sociālo pamattiesību kontekstā.

32. Attiecībā uz likumdošanas pilnvaru sadali starp Kopienu un tās dalībvalstīm, garantējot tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, vispirms ir jānorāda, ka ar Direktīvas 2003/88 pieņemšanu Kopienu likumdevējs izmantojis tiesisko instrumentu, kas atbilstoši EKL 249. panta 3. punktam atstāj valstu iestādēm noteiktu rīcības brīvību attiecībā uz transponēšanas līdzekļa un veida izvēli, tai pašā laikā tām nosakot robežas tiktāl, ciktāl direktīva attiecībā uz sasniedzamo mērķi ir saistoša katrai dalībvalstij [5]. Tādējādi valstu tiesību sistēmas tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu transponēšanas jomā iegūst lielas, kaut arī ne neierobežotas rīcības iespējas [6]. Tāpēc, izpildot 7. pantā paredzēto normatīvo transponēšanas uzdevumu, dalībvalstīm vienmēr ir jāņem vērā Direktīvas 2003/88 mērķi.

34. Attiecībā uz Direktīvas 2003/88 mērķi, kurš izriet gan no EKL 137. panta, kas ir šīs direktīvas juridiskais pamats, gan no direktīvas pirmā, ceturtā, septītā un astotā apsvēruma, kā arī no 1. panta 1. punkta teksta, noteikts, ka ar direktīvu ir jāparedz minimālās prasības, lai uzlabotu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus, tuvinot valsts tiesību normas par darba laika ilgumu [7]. Tiesību aktu saskaņošana darba laika organizācijas jomā Kopienu līmenī ir vērsta uz to, lai garantētu

5 — Skat. 1976. gada 8. aprīļa pamata spriedumu lietā 48/75 *Royer* (*Recueil*, 497. lpp., 69. un 73. punkts), atbilstoši kuram "dalībvalstīm, ievērojot EKL 249. pantā noteikto brīvības ierobežojumu, ir pienākums izvēlēties vispiemērotāko veidu un līdzekļus, lai nodrošinātu direktīvu efektīvu funkcionēšanu, ievērojot to izvirzītos mērķus".

6 — Skat. Stärker, L., *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie*, Vīne, 2006, 81. lpp.

7 — 2001. gada 26. jūnija spriedums lietā C-173/99 *BECTU* (*Recueil*, I-4881. lpp., 37. punkts), 2003. gada 9. septembra spriedums lietā C-151/02 *Jaeger* (*Recueil*, I-8389. lpp., 45. un 47. punkts), 2004. gada 5. oktobra spriedums apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 *Pfeiffer* u.c., (Krājums, I-8835. lpp., 91. punkts) un 2005. gada 1. decembra spriedums lietā C-14/04 *Dellas* u.c. (Krājums, I-10253. lpp., 40. punkts).

labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, nodrošinot viņiem minimālo diennakts, iknedēļas un gada atpūtu, kā arī atbilstošus pārtraukumus un paredzot maksimālo nedēļas darba laika ilgumu [8].

35. Interpretējot Direktīvas 2003/88 7. pantu, tomēr ir jāņem vērā, ka tiesības uz minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu vispirms nav tikušas noteiktas direktīvā par darba laikiem, bet patiesībā neatkarīgi no piešķiramā atvaļinājuma ilguma jau sen bijušas pieskaitāmas pie starptautiskajās tiesībās atzītām sociālām pamattiesībām [9]. Starptautiskajā līmenī šīs pamattiesības atrodamas, piemēram, Vispārējās Cilvēktiesību deklarācijas 24. pantā [10], atgādinot, ka katram ir piešķirtas "tiesības uz atpūtu un brīvo laiku, ieskaitot tiesības uz saprātīgu darbadienas ierobežojumu un uz apmaksātu periodisku atvaļinājumu". Tāpat tās ir atzītas Eiropas Padomes Sociālās hartas 2. panta 3. punktā [11], kā arī Starptautiskā Pakta par pilsoņu un politiskajām tiesībām un Pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 7. panta d) punktā [12] kā katra cilvēka tiesību uz taisnīgiem un objektīviem darba apstākļiem izpausme.

36. Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) ietvaros, kas ir Apvienoto Nāciju specializētā aģentūra, tiesības uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu līdz šim ir bijušas divu daudzpusējo konvenciju priekšmets, turklāt Konvencija Nr. 132 [13], kura stājās spēkā 1973. gada 30. jūnijā, ir grozīta sākotnējā Konvencija Nr. 52 [14]. Tās ietver obligātas prasības konvencijas dalībvalstīm attiecībā uz šo sociālo pamattiesību īstenošanu savās tiesību sistēmās.

37. Šie dažādie starptautiskie akti tomēr atšķiras gan pēc sava normatīvā satura, kā arī

8 — 2000. gada 3. oktobra spriedums lietā C-303/98 *Simap* (*Recueil*, I-7963. lpp., 49. punkts), 2001. gada 26. jūnija spriedums lietā *BECTU* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 38. punkts), 2003. gada 9. septembra spriedums lietā *Jaeger* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 46. punkts), 2004. gada 12. oktobra spriedums lietā C-313/02 *Wippel* (Krājums, I-9483. lpp., 47. punkts) un spriedums lietā *Dellas* u.c. (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 41. punkts).

9 — Kā savos 2001. gada 8. februāra secinājumos lietā *BECTU* apgalvo ģenerāladvokāts Ticano [*Tizzano*] (spriedums minēts 7. zemsvītras piezīmē, 22. punkts), tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu jau sen ir uzskatāmas par sociālajām pamattiesībām.

10 — Vispārējā Cilvēktiesību deklarācija, kuru Apvienoto Nāciju Ģenerālā asambleja pasludinājusi 1948. gada 10. decembrī ar rezolūciju 217 A (III).

11 — Eiropas Sociālā harta, līgumu Eiropas Padomes dalībvalstis atvērušas parakstīšanai Turīnā 1961. gada 18. oktobrī, un tas ir stājies spēkā 1965. gada 26. februārī. Hartas 2. panta 3. punktā ir paredzēts, ka līgumslēdzējām pusēm, lai garantētu tiesību uz godīgiem darba apstākļiem efektīvu izmantošanu, ir pienākums nodrošināt apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu vismaz divu nedēļu garumā.

12 — Starptautisko paktu par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām Apvienoto Nāciju Ģenerālā Asambleja vienbalsīgi pieņēma 1966. gada 19. decembrī. Tā 7. panta d) punktā ir noteikts, ka "šā pakta dalībvalstis atzīst ikviena tiesības uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem, kas sekmē it īpaši atpūtu, brīvo laiku un darba laika saprātīgu ierobežošanu, periodisku apmaksātu atvaļinājumu, kā arī atlīdzību par svētku dienās veiktu darbu".

13 — Konvencija Nr. 132 par apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu (1970. gada pārstrādātā versija), kas pieņemta Starptautiskās Darba organizācijas Vispārējā konferencē 1970. gada 24. jūnijā un spēkā stājusies 1973. gada 30. jūnijā.

14 — Konvencija Nr. 52 par apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas pieņemta Starptautiskās Darba organizācijas Vispārējā konferencē 1936. gada 24. jūnijā un spēkā stājusies 1939. gada 22. septembrī. Šī konvencija ir pārstrādāta konvencijā Nr. 132, turklāt vēl ir pat atvērta ratifikācijai.

pēc savas normatīvās piemērojamības, tāpēc dažos gadījumos tie ir starptautiskie līgumi, citos turpretim vienīgi svinīgi paziņojumi bez juridiski saistoša spēka [15]. Arī piemērojamība personām ir atveidota tik atšķirīgi, ka attiecīgo personu loks nekādā ziņā nav identisks. Turklāt parakstītājām dalībvalstīm kā šī akta adresātēm parasti ir piešķirta plašāka transponēšanas rīcības brīvība, kā dēļ attiecīgie indivīdi nevar tieši atsaukties uz šīm tiesībām. Tomēr ir zīmīgi, ka tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu visos šajos starptautiskajos aktos nepārprotami ir pieskaitāmas pie darba ņēmēja pamattiesībām.

38. Daudz svarīgāks manā skatījumā ir fakts, ka, šīs tiesības iekļaujot Eiropas Savienības Pamattiesību hartā [16], tām tādējādi viskvalificētāk un neapstrīdamāk tiek piešķirts pamattiesību raksturs [17]. Hartas 31. panta 2. punktā noteikts, ka "katram darbiniekam ir tiesības uz maksimālā darba ilguma ierobežošanu, uz ikdienas un iknedēļas atpūtu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu". No rašanās vēstures viedokļa šis noteikums ir ietekmējies no Eiropas Padomes Sociālās hartas 2. panta 3. punkta, kā arī no Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 8. panta [18], turklāt Direktīva 93/104 kā pašreizējās Direktīvas 2003/88 priekštece, kā izriet no Eiropas Konvencijas sekretariāta paskaidrojumiem, ir noteicošā [19].

39. Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktā tādējādi tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir paredzētas kā cilvēktiesības, kas piešķirtas ikvienam [20]. Eiropas Savienības Pamattiesību hartai, tāpat kā arī dažiem iepriekš minētiem starptautiskiem juridiskiem instrumentiem nav piešķirta autentiska normatīvā piemērojamība, tādējādi tajā

15 — Zuleeg, M., "Der Schutz sozialer Rechte in der Rechtsordnung der Europäischen Gemeinschaft", *Europäische Grundrechte-Zeitschrift* 1992, 15./16. burtnīca, 331. lpp., norāda, ka tādi akti bez juridiski saistoša spēka kā Kopienas Harta par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām pirmām kārtām domāti kā ceļvedis. Labākajā gadījumā tie iegūst juridisku piemērojamību, ja tiesas tos izmanto interpretācijai vai tiesību tālākveidošanai. Balze, W., "Überblick zum sozialen Arbeitsschutz in der EU", *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, 1998. gada 38. papildizdevums, 4. punkts, pareizi atzīmē, ka, kaut gan Kopienas Hartai par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām pat kā svinīgai deklarācijai nav saistoša juridiska spēka, tā tomēr bija būtisks iemesls 1989. gada beigās pieņemtajai Komisijas rīcības programmai par 1989. gada 28. novembra Kopienas hartas īstenošanu. Rīcības programmā bija paredzēti kopumā 23 konkrēti direktīvu priekšlikumi, cita starpā darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības jomā, kuri galvenokārt tika īstenoti līdz 1993. gadam. No iepriekš minētā izriet, ka arī svinīgas deklarācijas kā iedvesmas avots likumdevēja rīcībai visbeidzot tomēr var iegūt nozīmi, īstenojot tajos pasludinātās sociālās pamattiesības.

16 — Eiropas Savienības pamattiesību harta, pasludināta 2000. gada 7. decembrī Nicā (OV C 364, 1. lpp.).

17 — Pie tāda paša secinājuma nonāk ģenerāladvokāts Ticano savos secinājumos lietā *BECTU* (iepriekš minēti 9. zemsvītras piezīmē, 26. punkts).

18 — Kopienas hartu par darba ņēmēju sociālajām tiesībām 1989. gada 9. decembrī Strasbūrā pieņēma Eiropas Kopienas dalībvalstu un to valdību vadītāji. No Kopienas hartas 8. punkta izriet, ka "katram darba ņēmējam Eiropas Kopienā ir tiesības uz nedēļas atpūtas laiku un gadskārtēju apmaksātu atvaļinājumu, kura ilgums pakāpeniski jāsaskaņo atbilstīgi attiecīgo valstu praksei". Eichenhofer, E., *Handbuch des EU-Wirtschaftsrechts* (izdevis Dauses, M. A.), Minhene, 2004, 1. sējums, D. III., 38., 39. punkts, šajā kontekstā par tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nepārprotami runā kā par vienu no "sociālajām pamattiesībām", kuras ietvertas Kopienas hartā.

19 — Skat. turklāt Rengeling, H.-W., *Grundrechte in der Europäischen Union*, Ķelne, 2004, 1016. punkts, 812. lpp.

20 — Riedel, E., *Charta der Grundrechte der Europäischen Union* (izdevis Jürgen Meyer), 2. izdevums, Bādenbādene, 2006, 31. pants, 20. punkts, uzskata, ka Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkta nozīme vispirms pamatojama ar to, ka maksimālā darba laika ierobežojuma, ikdienas atpūtas laika, katru nedēļu piešķiramā atpūtas laika principi pat darba tiesisko attiecību gadījumā, kur ir maiņu darba laiks vai mainīgi darba laiki, kā arī apmaksāts atvaļinājums kā cilvēktiesību jomā ikvienam piešķirtās tiesības neapstrīdami ir jāparedz kā sociālais minimums.

pirmām kārtām ir jāsaskata politiska deklarācija. Tomēr es uzskatu, ka nebūtu pareizi pilnībā noliegt Hartas nozīmi Kopienu tiesību interpretācijā [21]. Neraugoties uz nākotnē vēl noskaidrojamo jautājumu par Hartas galīgo juridisko statusu Eiropas Savienības tiesību sistēmā, tajā jau šobrīd ir precizētas kopīgās, Eiropas galvenās vērtības [22].

40. Turklāt tā būtiskā daļā atspoguļo arī kopīgās dalībvalstu konstitucionālās tradīcijas. Ciktāl es varu apzināt, no šī secinājuma par tiesībām uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu katrā ziņā izriet, ka Hartas 31. panta 2. punkta modelis ir daudzu valstu konstitūcijās [23]. Tādējādi strīdā par pamattie-

21 — Šo viedokli esmu aizstāvējusi savos 2007. gada 3. maija secinājumos lietā C-62/06 *Zefeser* (54. punkts un 43. zemsvītras piezīme) kontekstā ar Pamattiesību hartas 47. pantā garantētajām tiesībām uz taisnīgu tiesu. Pirms tam ģenerāladvokāts Ticano savos secinājumos lietā *BECTU* (iepriekš minēti 9. zemsvītras piezīmē, 28. punkts), kā arī ģenerāladvokāts Ležē [*Léger*] savos 2001. gada 10. jūlija secinājumos lietā C-353/99 P Padome/*Hautala* (*Recueil*, I-9565. lpp., 73.–86. punkts). Arī Tiesa aizvien vairāk atsaucas uz Pamattiesību hartas noteikumiem. Skat. arī 2006. gada 27. jūnija spriedumu lietā C-540/03 Parlaments/Padome (Krājums, I-5769. lpp., 38. punkts), atsaucoties uz direktīvas, kas ir šīs lietas strīda priekšmets, apsvērumos paredzēto norādi uz Hartu, kā arī 2007. gada 13. marta spriedumu lietā C-432/05 *Unibet* (Krājums, I-2271. lpp., 37. punkts) un 2007. gada 3. maija spriedumu lietā C-303/05 *Advocaten voor de Wereld* (Krājums, I-3633. lpp., 46. punkts).

22 — Šajā sakarā skat. Poiares Maduro, M., "The double constitutional life of the Charter of Fundamental Rights", *Unión Europea y derechos fundamentales en perspectiva constitucional*, Madride, 2004, 306. lpp.; Schmitz, T., "Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union als Konkretisierung der gemeinsamen europäischen Werte", *Die Europäische Union als Wertegemeinschaft*, Berlīne, 2005, 85. lpp., kā arī Beyer, U., Oehme, C. un Karmrodt, F., *Der Einfluss der Europäischen Grundrechtecharta auf die Verfahrensgarantien im Unionsrecht, Beiträge zum Transnationalen Wirtschaftsrecht*, 34. burtnīca, 2004. gada novembris, 14. lpp., García Perrote Escartín, I., "Sobre el derecho de vacaciones", *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, 4. sējums (2004), 3586. lpp., izsaka pieņēmumu, ka tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, kā tas ir noteikts Spānijas Konstitūcijas 40. panta 2. punktā, ir visu starptautisko tiesību aktu izpausme pamattiesību aizsardzībai. Viņš uzskata, ka šie tiesību akti kopumā ir veicinājuši universālas vai pat specifiskas eiropeiskas apziņas par sociālo pamattiesību eksistenci rašanos.

23 — Atbilstoši Kopienu tiesībām pirmām kārtām dalībvalstu pienākums ir reglamentēt darba apstākļu jomu. Daudzu konstitūciju tekstos ir garantijas attiecībā uz darba apstākļiem, kas ietver darba ņēmēju tiesības uz atpūtu. Tā saskaņā ar *Luksemburgas* Konstitūcijas 11. panta 5. punktu un *Spānijas* Konstitūcijas 40. panta 2. punktu valstij ir jārada labi darba apstākļi un jāgarantē vai jānodrošina darbinieku atpūta (skat. González Ortega, S., "El disfrute efectivo de la vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de libertad personal, de seguridad en el trabajo y de igualdad", *Revista española de derecho europeo*, Nr. 11 [2004], 423. un turpmākās lpp.). Daudz detalizētāks, Hartas 31. panta formulējumam drīzāk atbilstošs tiesiskais regulējums atrodams *Itālijas* Konstitūcijas 36. pantā, kurā cita starpā paredzētas tiesības uz iknedēļas atpūtas dienu un apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. *Portugāles* Konstitūcija, šķiet, ir bijusi viens no Hartas noteikumu paraugiem, jo tās 59. panta 1. punkta d) apakšpunktā noteiktas tiesības uz atpūtu un brīvdienām, darba dienas ilguma maksimālo robežu, iknedēļas atpūtas laiku, kā arī regulāru, apmaksātu atvaļinājumu (skat. Vieira De Andrade, J. C., "La protection des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique du Portugal", *La protection des droits sociaux fondamentaux dans les États membres de l'Union européenne — Étude de droit comparé*, Atēnas/Brisele/Bādenbādene, 2000, 677. lpp.). Lielākajā daļā veco Eiropas Savienības dalibvalstu tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir balstītas uz vienkāršo likumu noteikumiem, kuros atspoguļotas attiecīgo direktīvu atvasinātās prasības, ciktāl tas attiecas uz Kopienu tiesību piemērošanas jomām. Turpretim jaunajās dalībvalstīs, izņemot *Kipru*, sastopama pietiekami detalizēta šo tiesību kodificēšana. Tas, piemēram, attiecas uz *Slovākijas* Konstitūcijas 36. panta f) punktu, *Polijas* Konstitūcijas 66. panta 2. punktu, *Ungārijas* Konstitūcijas 70/B. panta 4. punktu, *Latvijas* Konstitūcijas 107. pantu, kā arī *Lietuvas* Konstitūcijas 49. panta 1. punktu, kuri garantē apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu. Darba apstākļi vispārīgi ir minēti *Slovēnijas* Konstitūcijā (66. pants), *Čehijas Republikas* Konstitūcijā (28. pants), kā arī *Igaunijas* Konstitūcijā (29. panta 4. punkts) (skat. Riedel, E., iepriekš minēts 20. zemsvītras piezīmē, 31. pants, 3., 4. punkts).

sību būtību un piemērojamību, kā šajā gadījumā, noteikti ir iespējams pamatoties uz Hartas 31. panta 2. punkta loģiku, interpretējot Direktīvas 2003/88 7. pantu [24].

3) Tiesības uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu Kopienu tiesībās

a) Dalībvalstu transponēšanas pilnvaras

41. Tiesa ir atzinusi tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu piemērojamību un konstatējusi, ka "katra darbinieka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata par Kopienu sociālo tiesību principu, kam ir īpaša nozīme, no kura nevar atkāpties un, kuru ieviešot, valsts kompetentajām iestādēm ir jārīkojas tikai ar Direktīvu 93/104 noteikto ierobežojumu ietvaros" [25]. Noteikumi Direktīvas 2003/88 7. pantā ir veidoti kā priekšraksts, kas paredz, ka darba ņēmējam ir jābūt tiesībām uz faktisku atpūtu, rūpējoties par viņa drošības un veselības efektīvu aizsardzību [26].

42. Lai varētu sasniegt direktīvas mērķus, judikatūrā ir jāņem vērā Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta plašā piemērojamība laikā, tādējādi turpmāk izklāstītā argumentācija attiecas arī uz atvaļinājumu, kurš tiek izmantots nevis attiecīgajā gadā, bet gan vēlāk. Turklāt Tiesa ir norādījusi, ka ikgadējā atvaļinājuma pozitīvā ietekme uz darba ņēmēja drošību un veselību pilnībā iedarbojas tad, ja atvaļinājums tiek izmantots tam paredzētajā, tātad attiecīgajā gadā, tomēr minētā atpūta šajā ziņā savu nozīmi nezaudē, ja tā tiek izmantota vēlāk. Tā kā atvaļinājums var sekmēt darba ņēmēja drošību un veselību arī tad, ja tas tiek izmantots kādā no turpmākajiem gadiem, uz to arī šajā gadījumā attiecas direktīvas piemērošanas joma [27].

24 — Kā uzskata Smismans, S., "The Open Method of Coordination and Fundamental Social Rights", *Social Rights in Europe* (izdevis Gráinne de Búrca un Bruno de Witte), Oksforda, 2005, 229. lpp., tiesvedībā Tiesā jautājums automātiski tiek saistīts ar attiecībām, kādas pastāv starp Direktīvas 2003/88 7. pantu un pamattiesībām, galvenokārt Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktu. Saskaņā ar Krebber, S., *Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag* (izdevis Christian Calliess/Matthias Ruffert), 1. izdevums, Neivīda, 1999, EKL 136. pants, 35. punkts, 1365. lpp., Eiropas Sociālā harta un Kopienu harta sniedz svarīgu interpretējošu piemērojamību darba tiesību jēdzienu nozīmei Kopienas līmenī. Stärker, L., *Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie*, Vīne, 2006, 81. lpp., acīmredzot piedēvē Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktam pat normatīvu raksturu, norādot, ka šajā normā ir paredzēta apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma noteikšana. Kā uzskata Benedetti, G., "La rilevanza giuridica della Carta Europea innanzi alla Corte di Giustizia: il problema delle ferie annuali retribuite", *Carta Europea e diritti dei privati*, 2000, 128., 129. lpp., strīdā par tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piemērojamību nevar ignorēt Pamattiesību hartu, lai gan tai nav saistoša juridiskā spēka, jo šie apgalvojumi ietver to, ko atspoguļo kopīgās dalībvalstu konstitucionālās tradīcijas. Tāpēc, interpretējot Kopienu tiesības, tai ir atsauces elementa vai interpretācijas elementa funkcija.

25 — 2006. gada 6. aprīļa spriedums lietā C-124/05 *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (Krājums, I-3423. lpp., 28. punkts), spriedums lietā *Dellas* u.c. (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 49. punkts), 2004. gada 18. marta spriedums lietā C-342/01 *Merino Gómez* (*Recueil*, I-2605. lpp., 29. punkts), spriedums lietā *BECTU* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 43. punkts).

26 — Spriedums lietā *BECTU* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 44. punkts).

27 — Spriedums lietā *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (iepriekš minēts 25. zemsvītras piezīmē, 30. un 31. punkts).

43. Saskaņā ar judikatūru dalībvalstīm, īstenojot minētās tiesības, ir galvenais uzdevums, jo tām, izpildot Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto transponēšanas uzdevumu, ir pienākums noteikt nepieciešamos, detalizēti izstrādātos valsts tiesību noteikumus [28]. Tas ietver nosacījumu noteikšanu tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu īstenošanai un ieviešanai, turklāt dalībvalstīm ir piešķirta rīcības brīvība paredzēt konkrētus apstākļus, kādos darba ņēmējs šīs tiesības, kuras viņam ir piešķirtas par nostrādāto laikposmu kopumu, var izmantot [29].

44. Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā ietvertā norāde uz valsts tiesību aktiem it īpaši domāta ar mērķi atļaut dalībvalstīm noteikt atbilstošās tiesību normas, kas reglamentē atvaļinājuma izmantošanas organizatoriskos un procesuālos aspektus, kā, piemēram, atvaļinājuma laikposmu plānošanu, darba ņēmēja iespējamo pienākumu iepriekš paziņot darba devējam, kad viņš vēlas izmantot savu atvaļinājumu, prasību par iepriekš nostrādātu minimālo darba periodu, pirms atvaļinājums var tikt izmantots, kritērijus proporcionālai ikgadējā atvaļinājuma atlīdzības aprēķināšanai, ja darba tiesiskās attiecības ilgst mazāk nekā vienu gadu, utt. [30] Tomēr runa visu laiku ir par tiesību aktiem, kuros paredzēti nosacījumi tiesību uz atvaļinājumu izmantošanai un piešķiršanai, kas Direktīvā 2003/88 ir atļauti.

45. No EKL 10. pantā paredzētā Kopienu lojālas sadarbības principa pretēji Kopienu tiesībās noteiktajam dalībvalstu pienākumam secināms, ka, transponējot Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu valsts tiesību aktos, ir jāatturas no rīcības, kas varētu traucēt šim mērķim [31]. It īpaši tas skar tādu pasākumu veikšanu, kuri pat varētu apdraudēt tiesību uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu pastāvēšanu [32]. Konsekventi Tiesa spriedumā lietā *BECTU* [33] kādas dalībvalsts tiesisko regulējumu, kurā minēts nosacījums tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kurš noteiktiem darba ņēmējiem var pat nepieļaut šo tiesību rašanos, neatzina par saderīgu ar Kopienu tiesībām, pamatojot, ka tas ne tikai atņem saturu Direktīvā 93/104 skaidri minētajām individuālajām tiesībām, bet ir arī pretrunā ar šīs direktīvas mērķi.

46. Uzskatu, ka Tiesa minētajā spriedumā izmantojusi ideju par Kopienu tiesību lietderīgo iedarbību un turklāt pareizi atzinusi, ka dalībvalsts, kura drīkst lemt par tiesību rašanos, tās var arī tādā veidā atņemt vai pavisam iznīcināt, to izmantošanu padarot

28 — 2006. gada 16. marta spriedums apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04 *Robinson-Steele* (Krājums, I-2531. lpp., 57. punkts).

29 — Spriedums lietā *BECTU* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 53. punkts).

30 — Tāda ir Komisijas argumentācija lietā *BECTU*, kuru ģenerāladvokāts Ticano ir minējis savos secinājumos šajā lietā (iepriekš minēti 9. zemsvītras piezīmē, 34. punkts).

31 — Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru no EKL 10. panta izriet dalībvalstu pienākums transponēt direktīvu tā, lai būtu faktiski nodrošināta tās pilnīga piemērošana (2002. gada 11. jūlija spriedums lietā C-62/00 *Marks & Spencer*, *Recueil*, I-6325. lpp., 24.–26. punkts; 2000. gada 16. novembra spriedums lietā C-214/98 Komisija/Grieķija, *Recueil*, I-9601. lpp., 49. punkts, un 1999. gada 9. septembra spriedums lietā C-217/97 Komisija/Vācija, *Recueil*, I-5087. lpp., 31. punkts). Tāpēc valsts likumdevējam valsts tiesības ir tādā veidā jāmaina, jāatceļ vai jāpapildina, lai varētu attīstīties Kopienu tiesību prasību pilna lietderīgā iedarbība (skat. 1973. gada 8. februāra spriedumu lietā 30/72 Komisija/Itālija, *Recueil*, 161. lpp., 11. punkts; Kahl, W., *Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag*, izdevis Christian Calliess/Matthias Ruffert, 1. izdevums, Neivida, 1999, EKL 10. pants, 19. punkts, 374. lpp.).

32 — Šajā sakarā Bogg, A. L., "The right to paid annual leave in the Court of Justice: the eclipse of functionalism", *European Law Review*, 31. sējums (2006), Nr. 6, 897. lpp., saskaņā ar kuru valsts tiesisko regulējumu nevar paplašināt tiktāl, lai noliegtu tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu pastāvēšanu.

33 — Spriedums lietā *BECTU* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 48. punkts).

atkarīgu no grūti izpildāmiem nosacījumiem. Uzskatu, ka šīs tiesības līdzīgā veidā var tikt anulētas, ja dalībvalsts var paredzēt nosacījumus tiesību pārtraukšanai, jo abos gadījumos ir runa par šādu tiesību pastāvēšanu kā tādu.

47. Tas pats risks par tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu īstenošanu pastāv tad, ja dalībvalstij tiek piešķirtas tiesības paredzēt, kādos apstākļos pēc noteikta termiņa beigām darba ņēmējs zaudē šīs tiesības. Turklāt runa vairs nav par lēmumu par apmaksāta atvaļinājuma īstenošanas veidu [34], t.i., minēto tiesību konkrētu īstenošanu, bet gan par Kopienu tiesību normas, proti, Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta, piemērojamības noteikšanu.

48. Interpretējot minēto normu tādējādi, ka ikgadējais atvaļinājums pēc noteikta termiņa beigām zūd, lai gan darba ņēmējs slimībai pakārtotas darbnespējas dēļ to nav varējis izmantot, varētu nonākt pie secinājuma, ka noteiktiem darba ņēmējiem, ņemot vērā piemērojamības personām ierobežojumu, nebūs šādu tiesību [35].

49. Tiesību aktu saskaņošanas sakarā šajā darba ņēmēju aizsardzības sociālo tiesību jomā, kuru saskaņā ar EKL 137. panta 2. punkta b) apakšpunktu var panākt ar Direktīvas 2003/88 tiesisko bāzi, kompetence noteikt šo tiesību piemērojamību tomēr ir paredzēta Kopienai [36]. Ja tas būtu dalībvalstu kompetencē, būtu praktiski neiespējami Kopienas mērogā garantēt līdzvērtīgu aizsardzības līmeni un vienlaicīgi sasniegt tiesību aktu saskaņošanas mērķi. Šī iemesla dēļ Vācijas valdības arguments par to, ka tiesību uz atvaļinājumu dzēšana ir uzskatāma par atvaļinājuma izmantošanas kārtību un uz to ir jāattiecina dalībvalstu tiesības izstrādāt noteikumus, ir jānoraida.

b) Kopienu tiesībās garantētais aizsardzības līmenis

50. Uzskatu, ka tālāk ir svarīgi atgādināt, ka dalībvalstu brīvību valsts īstenošanas pasā-

34 — Spriedumā lietā *BECTU* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 61. punkts) Tiesa secināja, ka Direktīva 93/104 neliedz dalībvalstīm "precīzi noteikt tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu īstenošanas veidu tādējādi, ka tās, piemēram, reglamentē, kā darba ņēmējs var izmantot atvaļinājumu, kurš viņam pienākas par pirmajām viņa nodarbinātības nedēļām".

35 — Tieši tas dalībvalstīm tomēr nav atļauts (skat. spriedumu lietā *BECTU*, iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 52. punkts). Tādēļ dalībvalstīm ir aizliegts visiem darba ņēmējiem piešķirtās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu vienpusēji ierobežot, izvirzot šīm tiesībām nosacījumu, un tādējādi uz noteiktiem darba ņēmējiem šīs tiesības neattiecas.

36 — EKL 137. pants nodaļā par sociālo politiku ir nozīmīgākais pamats pilnvarojumam pieņemt direktīvas. Tas pieprasa noteiktu tiesību aktu saskaņošanas mērķi, kas izriet no 2. punkta sasaistes ar 1. punktu. Saskaņā ar to ir jānotiek tiesību aku saskaņošanai, lai veicinātu Kopienas darbības atbalstošo un papildu funkciju 1. punkta a)–i) apakšpunktā minētajās jomās. Pie tām atbilstoši 1. punkta a) apakšpunktam pieder darba ņēmēja veselības un drošības aizsardzība. Visbeidzot, pamats bija EK līguma 118. pants, kurš tāpat norāda uz primāri sociāli politisku orientāciju un tādējādi no citiem noteikumiem par kompetenci EK līguma 100.a pantā (EKL 94. pants) atšķiras ar orientāciju uz iekšējo tirgu (skat. Krebber, S., iepriekš minēts 24. zemsvītras piezīmē, EKL 137. pants, 18. punkts, 1373. lpp.).

kumu noteikšanā ierobežo tas, ka EKL 137. panta 2. punkta b) apakšpunkta mērķis, nosakot minimālos noteikumus, ir nodrošināt noteiktu Kopienu tiesībās paredzētu aizsardzības līmeni, kuru dalībvalstis nedrīkst pārkāpt. Kā Tiesa ir atzīmējusi spriedumā lietā Apvienotā Karaliste/Padome [37] par jēdzienu "minimālie noteikumi" agrākā juridiskā pamata EK līguma 118.a panta nozīmē, šis noteikums neierobežo Kopienas rīcību attiecībā uz prasību kopuma minimumu, proti, uz zemāko dalībvalstī sasniegto aizsardzības līmeni. Gluži otrādi — šis jēdziens ir jāsaprot tā, ka dalībvalstis var pārsniegt attiecīgo Kopienu tiesībās paredzēto augsto drošības līmeni.

51. Minēto interpretāciju apstiprina EKL 136. panta teksts, kurš kā sociālās politikas mērķi paredz "dzīves un darba apstākļu uzlabošanu". Šis mērķis nepārprotami ir jāsasniedz ar pielāgošanu "attīstības ceļā" [38]. Lai sasniegtu šo primārajās tiesībās noteikto mērķi, ar Direktīvas 2003/88 15. pantu dalībvalstīm ir piešķirtas tiesības piemērot vai sekmēt labvēlīgākus pasākumus darba ņēmēju drošībai un veselības aizsardzībai. Attiecībā uz darba ņēmēju aizsardzības līmeni Direktīvas 2003/88 23. pantā atbilstoši ir norādīts, ka, neskarot dalībvalstu tiesības izstrādāt dažādus noteikumus, ar nosacījumu, ka tiek ievērotas direktīvā paredzētās minimālās prasības, direktīvas īstenošana nerada pamatu, lai samazinātu vispārējo darba ņēmēju aizsardzības līmeni [39].

52. Kādu minimālās aizsardzības līmeni Kopienu likumdevējs ir paredzējis tiesību uz atvaļinājumu jomā, var noteikt, pamatojoties uz Direktīvu 2003/88. Šajā sakarā ir jākonstatē, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā nav ietverti tiesību uz atvaļinājumu ierobežojumi. Nosacījums, ka darba ņēmējam līdz konkrētam brīdim, t.i., līdz gada, par kuru pienākas atvaļinājums, vai atvaļinājuma pārcelšanas perioda beigām atvaļinājums ir savlaicīgi jāpieprasa un faktiski jāizmanto, direktīvā nav paredzēts tāpat kā tiesību dzēšana. Turklāt 7. panta 1. punkts nepieder pie noteikumiem, no kuriem Direktīvas 2003/88 17. pantā skaidri atļauts atkāpties [40].

37 — 1996. gada 12. novembra spriedums lietā C-84/94 Apvienotā Karaliste/Padome (*Recueil*, I-5755. lpp., 56. punkts).

38 — Balze, W., iepriekš minēts 15. zemsvītras piezīmē, 38. papilduzdevums, 1998, 3. punkts.

39 — Spriedums lietā Apvienotā Karaliste/Padome (iepriekš minēts 37. zemsvītras piezīmē, 42. punkts). Balze, W., Arbeitszeit, Urlaub und Teilzeitarbeit, *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, 79. papildizdevums (2002. gada oktobris), B 3100, 6. punkts, 9. lpp., saprot Darba laika direktīvas noteikumus atbilstoši EKL 137. panta koncepcijai kā minimālos noteikumus, tādējādi dalībvalstis drīkst pieņemt vai saglabāt stingrāku darba laika regulējumu. Tomēr saskaņā ar Direktīvas 2003/88 14. pantu īpašie Kopienas noteikumi ir primāri attiecībā pret direktīvas noteikumiem, neņemot vērā, vai šo noteikumu aizsardzības līmenis nav zemāks par Darba laika direktīvas aizsardzības līmeni.

40 — Skat. spriedumu lietā *Robinson-Steele* (iepriekš minēts 28. zemsvītras piezīmē, 62. punkts) un spriedumu lietā *BECTU* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 41. punkts). Šajā sakarā arī Balze, W., "Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung", *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, Nr. 7 (1994), 207. lpp., kurš nesaskata saturam atbilstošu pilnvarojumu atkāpei no šā tiesiskā regulējuma.

53. Tāpēc Kopienu likumdevējs apzināti centies panākt augstāku aizsardzības līmeni par to, kāds ir paredzēts SDO Konvencijā Nr. 132 [41]. Kamēr SDO Konvencijas Nr. 132 par ikgadējā atvaļinājuma piešķiršanu un izmantošanu 9. pantā paredzēts viena gada vai astoņpadsmit mēnešu pēc tā gada beigām, par kuru tiesības uz atvaļinājumu ir iegūtas [42], noilgums, atbilstošs tiesiskais regulējums Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā nav sastopams vispār. Tas ļauj secināt, ka aizsardzība, kuru Kopienu tiesības vēlas garantēt darba ņēmējiem, ir tālejošāka par starptautisko līgumtiesību darba tiesiskajām normām [43].

54. Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta interpretācija tādā veidā, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu pēc noteikta laika perioda zaudē spēku, ja darba ņēmējs tās nav savlaicīgi izmantojis, līdz ar to nav saderīga ne ar Kopienu likumdevēja mērķi garantēt augstāku aizsardzības līmeni par SDO Konvenciju Nr. 132; tai arī nav atrodams pamatojums šā noteikuma formulējumā.

c) Tiesību uz atvaļinājumu sasaiste ar darbspējām

i) Principu, kas noteikti judikatūrā, attiecināmība

55. Pretēji tam, ko uzskata Lielbritānijas un Nīderlandes valdības, nav pamata atzīt arī, ka

41 — Šajā sakarā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Direktīvas 2003/88 sesto apsvērumu attiecībā uz darba laika organizāciju ir jāņem vērā SDO principi. Uz to tāpat norāda ģenerāladvokāte Kokote [*Kokott*] savu 2006. gada 12. janvāra secinājumu lietā *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (spriedums iepriekš minēts 25. zemsvītras piezīmē) 8. zemsvītras piezīmē. Direktīvas 2003/88 interpretācija, ņemot vērā būtiskos SDO Konvencijas Nr. 132 principus, man šķiet nepieciešama, ievērojot faktu, ka SDO tiesībās ir noteikti svarīgākie starptautiskie standarti darba tiesību jomā. Starp abiem tiesību instrumentiem, neiedziļinoties tajos, pastāv augsta sakrišanas pakāpe. Tomēr, tuvāk apskatot, nevar nepamanīt, ka daži Direktīvas 2003/88 noteikumi pārsniedz to, ko paredz SDO Konvencija Nr. 132. Šī iemesla dēļ ir pareizi par Direktīvu 2003/88 teikt, ka tā ir šīs konvencijas pilnveidošana, ko veikusi Kopiena (skat. Murray, J., *Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared*, Hāga, 2001, 185. lpp.).

42 — SDO Konvencijas Nr. 132 9. pants ir īpašs noteikums attiecībā uz tiesībām uz atvaļinājumu, kurš attiecas uz 8. pantā paredzēto iespēju sadalīt apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu daļās. Minēto ikgadējā atvaļinājuma sadalījumu kompetentās iestādes var atļaut, tomēr darba ņēmējam ir tiesības uz vismaz divām nepārtrauktām nedēļām, ja darba devējs un darba ņēmējs nav vienojušies [citādi]. 9. pantā paredzēts, ka šī nepārtrauktā [atvaļinājuma] daļa ir jāpiešķir un jāizmanto vēlākais viena gada laikā un atlikusī apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma daļa — vēlākais astoņpadsmit mēnešu laikā pēc tā gada beigām, kurā ir iegūtas tiesības uz atvaļinājumu. Tās daļas pārcelšana, kas pārsniedz paredzēto minimālo ilgumu, ir atļauta, ja darba ņēmējs piekrīt šo periodu pārcelt līdz vēlākam datumam. Termiņa noteikšanai ir jānotiek, uzklausot valsts līmeņa arodbiedrību viedokļus (šajā sakarā skat. Böhmert, S., *Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration*, Bādenbādene, 2002, 128. lpp.).

43 — No termiņu regulējuma SDO Konvencijas Nr. 132 9. pantā arī nevar secināt par varbūtēju darba ņēmēja tiesību zaudēšanu, jo gadījumā, ja atvaļinājums nav ticis izmantots vai piešķirts pirms termiņa beigām, minētais termiņu regulējums kā tāds nekādas juridiskas sekas neparedz. Gluži otrādi — no tās pašas konvencijas 12. panta nepārprotami izriet, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nav izmantojamas pēc izvēles, tāpēc katra vienošanās par tiesību atcelšanu vai atteikšanos no tām atkarībā no apstākļiem attiecīgajā valstī ir jāatzīst par spēkā neesošu vai jāaizliedz. García Perrote Escartín, I., iepriekš minēts 22. zemsvītras piezīmē, 3602. lpp., tāpat uzskata, ka tiesiskajam regulējumam, atbilstoši kuram tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izbeidzas pēc noteikta termiņa beigām, nav juridiska pamata ne SDO Konvencijā Nr. 132, ne Direktīvā 2003/88. Turpretim no SDO Konvencijas Nr. 132 12. panta izriet, ka šīs tiesības ir absolūtas.

Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzētās tiesības uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu ir saistītas ar darba ņēmēja darbspēju atvaļinājuma izmantošanas gadā vai tā pārcelšanas periodā. Principā varētu iebilst, ka darba ņēmējam, kurš nav bijis darbā slimības dēļ un nav strādājis, nav vajadzīgs atbilstošs atpūtas laiks. Kā pamatoti norāda Komisija, šī pieeja neatbilst Tiesas pieejai, kāda tā ir pausta spriedumos lietās *Merino Gómez* [44] un *FNV* [45].

56. Tiesa lietā *Merino Gómez* ir izskatījusi saistību starp ikgadējo atvaļinājumu un dzemdību atvaļinājumu Kopienu tiesībās. Precīzāk, runa bija par jautājumu, vai, pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu, Direktīvas 92/85/EEK [46] 11. panta 2. punkta a) apakšpunktu un Direktīvas 76/207/EEK [47] 5. panta 1. punktu, gadījumos, kad starp uzņēmēju un darba ņēmēju pārstāvjiem noslēgtā koplīgumā uzņēmuma ietvaros ir noteikti atvaļinājuma laikposmi visam personālam un šie posmi sakrīt ar dzemdību atvaļinājumu, darba ņēmējai ir tiesības savu ikgadējo atvaļinājumu izmantot citā, nevis saskaņotajā periodā, kurš nesakrīt ar dzemdību atvaļinājumu. Šajā sakarā Tiesa ir apstiprinājusi, ka tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu kalpo citam mērķim nekā tiesības uz dzemdību atvaļinājumu. Pēdējo mērķis ir, no vienas puses, aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēc tās un, no otras puses, aizsargāt īpašās attiecības starp sievieti un viņas bērnu laikā pēc grūtniecības un bērna piedzimšanas [48]. Tāpēc Tiesa nosprieda, ka darba ņēmēja savu ikgadējo atvaļinājumu var izmantot citā laikā, kas nesakrīt ar viņas dzemdību atvaļinājumu [49].

57. Šo principu Tiesa apstiprinājusi spriedumā lietā *FNV* un tādējādi precizējusi, ka vairāku Kopienu tiesībās garantētu atvaļinājuma laikposmu pārklāšanās var padarīt nenovēršamu ikgadējā atvaļinājuma vai tā daļas pārcelšanu uz nākamo gadu [50], jo Kopienu tiesībās garantētais atvaļinājums nedrīkst ietekmēt citu Kopienu tiesībās garantētu atvaļinājumu [51].

44 — Spriedums lietā *Merino Gómez* (iepriekš minēts 25. zemsvītras piezīmē).

45 — Spriedums lietā *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (iepriekš minēts 25. zemsvītras piezīmē).

46 — Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (OV L 348, 1. lpp.).

47 — Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV L 39, 40. lpp.).

48 — Spriedums lietā *Merino Gómez* (iepriekš minēts 25. zemsvītras piezīmē, 32. punkts), 1998. gada 27. oktobra spriedums lietā C-411/96 *Boyle* u.c. (*Recueil*, I-6401. lpp., 41. punkts), 1998. gada 30. aprīļa spriedums lietā C-136/95 *Thibaut* (*Recueil*, I-2011. lpp., 25. punkts), 1994. gada 14. jūlija spriedums lietā C-32/93 *Webb* (*Recueil*, I-3567. lpp., 20. punkts), 1994. gada 5. maija spriedums lietā C-421/92 *Habermann-Beltermann* (*Recueil*, I-1657. lpp., 21. punkts) un 1984. gada 12. jūlija spriedums lietā C-184/83 *Hofmann* (*Recueil*, 3047. lpp., 25. punkts).

49 — Spriedums lietā *Merino Gómez* (iepriekš minēts 25. zemsvītras piezīmē, 38. punkts).

50 — Spriedums lietā *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (iepriekš minēts 25. zemsvītras piezīmē, 24. punkts) un 2005. gada 14. aprīļa spriedums lietā C-519/03 Komisija/Luksemburga (Krājums, I-3067. lpp., 33. punkts).

51 — Spriedums lietā *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (iepriekš minēts 25. zemsvītras piezīmē, 24. punkts), spriedums lietā Komisija/Luksemburga (iepriekš minēts 50. zemsvītras piezīmē, 33. punkts) un spriedums lietā *Merino Gómez* (iepriekš minēts 25. zemsvītras piezīmē, 41. punkts).

58. Lai gan grūtniecība, protams, nevar tikt pielīdzināta saslimšanai, vairāki iemesli ļauj atsaukties uz šīs judikatūras piemērošanu ikgadējā atvaļinājuma un atvaļinājuma slimības dēļ sakarībām. Līdzīgi dzemdību atvaļinājumam atvaļinājuma slimības dēļ ir mērķis saglabāt darba ņēmēja fizisko un psihisko veselumu, ar ko, atbrīvojot no darba pienākumiem un piešķirot atpūtas laiku, viņam tiek dota iespēja fiziski atpūsties un vēlāk atkal iekļauties savā darbavietā. Atšķirībā no ikgadējā atvaļinājuma, kurš domāts, lai atpūstos, distancētos un atgūtu spēkus, slimības atvaļinājuma mērķis tātad ir vienīgi atveseļošanās un ārstēšanās, t.i., patoloģiska stāvokļa pārvarēšana, kura cēloņi turklāt atrodas ārpus attiecīgā darba ņēmēja ietekmes [52].

59. Šajā ziņā, sekojot Itālijas valdības viedoklim, ir jāteic, ka, ņemot vērā Tiesas izstrādātos principus, nevar nonākt pie secinājuma, ka prasītāja pamata prāvā tiesības uz faktisku atvaļinājuma piešķiršanu zūd — atvaļinājuma, kas domāts atpūtai, un slimības atvaļinājuma atšķirīgie mērķi nav jāapšauba. Iepriekš minētās judikatūras pamatideja ir tāda, ka slimības atvaļinājuma piešķiršana nav iespējama uz apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma rēķina, jo pretējā gadījumā šīm pamattiesībās noteiktajām tiesībām varētu zust jēga.

ii) Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta jēgas un mērķa pārkāpums

— Mērķim neatbilstošas interpretācijas risks

60. Ņemot vērā jau izteiktos apsvērumus pret tādu Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta interpretāciju, kas pieļauj tiesību uz atvaļinājuma izbeigšanos pēc noteikta termiņa beigām, kā papildu argumentu var izvirzīt šāda tiesiskā regulējuma nesaderību ar Direktīvas 2003/88 mērķi nodrošināt darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu.

61. Darba tiesiskā aizlieguma uzkrāt neizmantotās atvaļinājuma dienas sākotnējā jēga un mērķis, kā tas līdz šim ir paredzēts dažu valstu, to skaitā Vācijas, tiesību sistēmās, acīmredzot ir faktiska atvaļinājuma izmantošanas nodrošināšana attiecīgā gada ietvaros,

52 — González Ortega, S., iepriekš minēts 23. zemsvītras piezīmē, 432. lpp., konstatē, ka pirmā dzemdību atvaļinājuma fāze domāta fiziskai atpūtai vai mātes bioloģiskai aizsardzībai pēc dzemdībām. Tai līdz ar to ir cits mērķis nekā sekojošām šā atvaļinājuma fāzēm, kuras ir paredzētas, lai sekmētu bērna kopšanu, kā arī lai veicinātu attiecības starp bērnu un māti. Autors saskata līdzību starp šo pirmo dzemdību atvaļinājuma fāzi un slimības atvaļinājumu un tāpēc atbalsta attiecīgās judikatūras jautājumā par saistību starp dzemdību un ikgadējo atvaļinājumu piemērošanu saistībai starp slimības atvaļinājumu un ikgadējo atvaļinājumu.

kamēr atbildība par savu tiesību uz atvaļinājumu īstenošanu katrā konkrētā gadījumā tiek uzlikta darba ņēmējam pašam. Kā izriet no šāda vispārīga priekšstata, šķiet loģiski likt darba ņēmējam uzņemties savas pasivitātes vai novēlotas izmantošanas sekas, šīs tiesības zaudējot [53].

62. Tikmēr ir jāapsver, ka sākotnējais darba ņēmēju sociālās aizsardzības mērķis, uz ko atsaucas šis tiesiskais regulējums un kas kā tāds ir identisks ar Direktīvas 2003/88 mērķi, kļūst tieši par savu pretstatu, ja no darba ņēmēja neatkarīgu iemeslu dēļ viņš nevar īstenot savas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu. Pie apstākļiem, kas nav atkarīgi no darba ņēmēja, pieskaitāma pirmām kārtām darba devēja apzinātas neizpildes iespēja, kuru papildus piešķir šāds tiesiskais regulējums. Pie tā pieder arī dabiski, ārpus attiecīgās personas ietekmes esoši tādi nepārvaramas varas apstākļi kā slimība.

63. Abos gadījumos šo tiesību uz atvaļinājumu zudums ne tikai neatbilst noteiktajam mērķim, bet gan iedarbojas arī kā objektīvi nepamatojama darba ņēmēja sodīšana. Tādas tiesiskās sekas, kā zināms, nav saderīgas ar Direktīvas 2003/88 jēgu un mērķi. Tādējādi Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts nedrīkst tikt interpretēts tādējādi, ka darba ņēmēja slimībai pakārtotas darbnespējas sekas ir pamattiesībās garantēto tiesību uz ikgadējo minimālo atvaļinājumu zudums.

— Interpretācija, kas pamatota ar darba tiesisko attiecību pušu interesēm

64. Pretēji tam, ko apgalvo atbildētāja pamata prāvā, Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta

53 — Glaser, R./Lüders, H., "§ 7 BUrlG auf dem Prüfstand des EuGH — Anmerkungen zum Vorlagebeschluss des LAG Düsseldorf", *Betriebs-Berater*, 61. gads (2006), 49. burtnīca, 2692. lpp., uzskata, ka draudošā tiesību uz atvaļinājumu spēka zaudēšana tieši nodrošina, ka atvaļinājums tiek arī faktiski un savlaicīgi izmantots. García Perrote Escartín, I., iepriekš minēts 22. zemsvītras piezīmē, 3593., 3600. lpp., norāda, ka šis pārklāšanās aizliegums darba ņēmējam ļautu faktiski saņemt ikgadējo atvaļinājumu. Saskaņā ar šo koncepciju darba ņēmēja "nasta" ir savas tiesības uz atvaļinājumu konsekventi aizstāvēt. Autors tomēr pievērš uzmanību faktam, ka šis aizliegums izraisa ne mazums problēmu. Šajā sakarā tam varētu būt raksturīgs darba tiesību speciālistiem nepazīstamais "bumeranga efekts", kā dēļ galu galā iespējams, ka darba ņēmējs savas tiesības uz atvaļinājumu visbeidzot zaudētu pavisam, tādējādi stimulējot darba devēju rīkoties prettiesiski. Autors uzskata, ka tāds tiesiskais regulējums attaisno tiesību pārkāpumus un sniedz izdevību nepamatotam labumam no darba devēja puses. Darba devējs varētu parūpēties, lai darba ņēmējs zaudētu savu ikgadējo atvaļinājumu, līdz ar to viņam nebūtu finansiālas atlīdzināšanas pienākuma. No šādas analīzes izriet, ka tiek sodīts nevis tas, kurš tiesību pārkāpumu ir pieļāvis (darba devējs), bet gan tas, kurš nav varējis savas tiesības izmantot (darba ņēmējs).

interpretācija, kurā ņemtas vērā darba devēja intereses un kas vienlaikus pamattiesības uz ikgadējo minimālo atvaļinājumu ierobežo mazāk nekā strīdīgais Vācijas tiesiskais regulējums, ir diezgan iespējama. Kā pamatoti konstatējusi Komisija, šķiet pieņemami, ka dalībvalsts paredz nosacījumus, lai veselības un drošības interesēs, piemēram, tiesības uz atvaļinājumu tiek pārceltas tikai tad, ja tas šķiet nepieciešami. Tāpat iespējama būtu pamudinājumu radīšana, lai mudinātu darba ņēmējus savu ikgadējo atvaļinājumu izmantot saprātīgā termiņā nākamajā gadā.

65. Konkrēta minēto pasākumu īstenošana uzņēmuma līmenī savukārt uzliek pienākumu darba devējam, kurš saskaņā ar tā daudzpusīgo organizēšanas un koordinēšanas kompetenci [54] darba ņēmēja tiesības uz atvaļinājumu var pēc iespējas saskaņot ar attiecīgajām uzņēmuma vajadzībām.

54 — Tehniskas un sociālas dabas darba aizsardzības Kopienu tiesību noteikumos ir ņemta vērā darba devēja daudzpusīgā organizēšanas un koordinēšanas kompetence, uzliekot viņam, piemēram, saskaņā ar Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīvas 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 1. lpp.) 5. panta 1. punktu pienākumu rūpēties par darba ņēmēja drošību un veselības aizsardzību attiecībā uz visiem aspektiem, kas skar darbu. Skat. arī 2007. gada 14. jūnija spriedumu lietā C-127/05 Komisija/Apvienotā Karaliste (40. un 41. punkts), kurā Tiesa apstiprina darba devēja pienākumu nodrošināt darba ņēmējiem drošu darba vidi.

iii) Salīdzinājums ar SDO Konvencijas Nr. 132 noteikumiem

66. Turklāt pret tiesību uz atvaļinājumu sasaisti ar darba ņēmēja darbspējām liecina tas, ka atbilstoši SDO Konvencijas Nr. 132 5. panta 4. punkta nepārprotamajam tekstam "darba kavējumi tādu iemeslu dēļ, kuri nav atkarīgi no darba ņēmēja gribas, kā, piemēram, slimība, nelaimes gadījums vai grūtniecība, ir jāuzskata par darba laiku" [55]. Turklāt tās pašas konvencijas 6. panta 2. punktā skaidri paredzēts, ka "darbnespējas periodus, kas radušies slimības vai nelaimes gadījuma dēļ, nevar ieskaitīt paredzētajā ikgadējā atvaļinājuma minimālajā laikposmā".

67. Šie noteikumi līdz ar to atbilstoši savam mērķim ir jāizprot tādējādi, ka iepriekš izmantots atvaļinājums slimības dēļ nedrīkst apdraudēt tiesības uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu [56]. Parakstītājas

55 — Slimības un grūtniecības vienlīdzību SDO Konvencijas Nr. 132 5. panta 4. punktā paredzēto tiesisko seku kontekstā apstiprina arī 60. punktā minētais apgalvojums, ka abos gadījumos darba ņēmēja tiesības uz aizsardzību ir vienādas.

56 — Šajā sakarā skat. arī *García Perrote Escartín*, I., iepriekš minēts 22. zemsvītras piezīmē, 3584., 3595. lpp.

dalībvalstis, pie kurām pieder lielākā daļa Eiropas Savienības dalībvalstu [57], "nodrošina ar nosacījumiem, kurus katrā valstī ir jānosaka kompetentajām iestādēm vai ar atbilstošu procedūru", tomēr dalībvalstu kompetence arī šajā gadījumā ir ierobežota ar ieviešanas pasākumu veikšanu tā, lai tām juridiski varētu aizliegt katru darba kavējumu neuzskatīt par darba laiku.

68. Līdz ar to SDO Konvencijas Nr. 132 un Direktīvas 2003/88 normas savā juridiskajā kategorijā būtībā sakrīt [58]. Ievērojot to, dalībvalstīm šīs normas ir jāinterpretē un savas valsts tiesību sistēmās jāatspoguļo tā, ka darba kavējumi slimības dēļ tiesības uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu neietekmē.

B — *Par otro jautājumu*

69. Otrā prejudiciālā jautājuma priekšmets ir Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā paredzēto tiesību uz atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu normatīvā piemērojamība. Atvaļinājuma atlīdzība, tātad neizmantotā ikgadējā atvaļinājuma [atlīdzības] izmaksa, aizstāj brīvdienu piešķiršanu, ja atvaļinājums darba tiesisko attiecību izbeigšanās dēļ vairs nevar tik piešķirts. Šīs tiesības ir vienīgais izņēmums no Direktīvā principā noteiktā atlīdzināšanas aizlieguma, kurš darba tiesisko attiecību pusēm citādi kategoriski aizliedz ikgadējo atvaļinājumu — neatkarīgi no tā, vai tas jāizmanto attiecīgajā gadā vai pārcelšanas periodā — aizstāt ar finansiālu atlīdzību.

70. Saskaņā ar Tiesas judikatūru šim aizliegumam jāgarantē, ka darba ņēmējam ir tiesības uz patiesu atpūtu, lai nodrošinātu

57 — Visas Eiropas Savienības dalībvalstis ir SDO dalībvalstis. Eiropas Kopiena gan nav dalībvalsts, taču abas organizācijas atbilstoši līdzšinējai sarakstei 2001. gada 14. maijā starp Eiropas Komisiju un SDO ģenerāldirektoru iestājas par sociālo un saimniecisko attīstību, dzīves un darba apstākļu uzlabošanu, kā arī nodarbinātības veicināšanu (OV C 165, 23. lpp.). Kopš pirmās vienošanās starp SDO un Eiropas Kopienu 1958. gadā abas organizācijas savu sadarbību ir veidojušas, pakāpeniski paplašinot šo mērķu īstenošanu. SDO sistēmā Eiropas Komisijai ir novērotāja statuss. Tā piedalās Eiropas Kopienas dalībvalstu pozīciju koordinēšanā SDO, lai tādējādi nodrošinātu atbilstību starp SDO normām un Kopienas tiesību aktiem un līdz ar to atvieglotu SDO normu ratificēšanu. Līdz šodienai SDO Konvenciju Nr. 132 ir ratificējušas Beļģija (2003. gada 2. jūnijā), Čehijas Republika (1996. gada 23. augustā), Somija (1990. gada 15. janvārī), Vācija (1975. gada 1. oktobrī), Ungārija (1998. gada 19. augustā), Īrija (1974. gada 20. jūnijā), Itālija (1981. gada 28. jūlijā), Latvija (1994. gada 10. jūnijā), Luksemburga (1979. gada 1. oktobrī), Malta (1988. gada 9. jūnijā), Portugāle (1981. gada 17. martā), Slovēnija (1992. gada 29. maijā), Spānija (1972. gada 30. jūnijā) un Zviedrija (1978. gada 7. jūnijā). Citas dalībvalstis, kā Bulgārija (1949. gada 29. decembrī), Dānija (1939. gada 22. jūnijā), Francija (1939. gada 23. augustā), Grieķija (1952. gada 13. jūnijā) un Slovākija (1993. gada 1. janvārī), pirmām kārtām vēl ir iepriekšējās SDO Konvencijas Nr. 52 parakstītājas dalībvalstis. Turpinājumā jāapsver, vai SDO konvencijām bieži ir arī faktiska iedarbība, jo tās, balstoties uz savu parauglomu arī bez formālas ratificēšanas, ietekmē daudzu valstu tiesību sistēmu attīstību (šajā sakarā skat. Verdier, J.-M., "L'apport des normes de l'OIT au droit français du travail", *Revue internationale du Travail*, 132. sējums, 1993, Nr. 5–6, 474., 478. lpp.; Kohl, H., "Pas de paix possible sans une politique sociale internationale", *Regards sur l'avenir de la justice sociale — Mélanges à l'occasion du 75e anniversaire de l'OIT*, Ženēva, 1994, 177. lpp.).

58 — Šajos apstākļos nav jāpārbauda jautājums, kādā ziņā dalībvalstīm ir saistoši SDO Konvencijā Nr. 132 un Direktīvā 2003/88 paredzētie pienākumi, kas satura ziņā viens no otra atšķiras. Šajā sakarā skat. arī ģenerāladvokāta Tezauro [*Tesauro*] paskaidrojumus viņa 1991. gada 24. janvāra secinājumos lietā C-345/89 *Stöckel* (*Recueil*, I-4047. lpp., 11. punkts).

efektīvu viņa drošības un veselības aizsardzību [59]. Tādējādi būtu jānovērš tiesības uz atvaļinājumu ļaunprātīgu "atlīdzināšanu" no darba devēja puses vai darba ņēmēja atteikšanos no atvaļinājuma vienīgi finansiālu apsvērumu dēļ [60].

71. Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā ir uzsvērta darba algas saglabāšanas funkcija atvaļinājuma laikposmā, kuras būtība ir šajā periodā saglabāt darba ņēmējam situāciju, kas ir salīdzināma kontekstā ar atlīdzību par veiktā darba posmiem [61]. Citiem vārdiem runājot, šī samaksas par atvaļinājuma laiku maksāšanas prasība garantē, lai darba ņēmējs varētu finansiāli savu ikgadējo atvaļinājumu faktiski izmantot [62]. Tas pats mērķis ir atlīdzībai par neizmantoto atvaļinājumu. Finansiālajai atlīdzībai principā arī pēc darba tiesisko attiecību beigām darba ņēmējam ir jārada apmaksātas atpūtas posma iespēja, pirms viņš stājas jaunās darba tiesiskās attiecībās [63]. Tāpēc, ja šī atlīdzība tiktu zaudēta, Direktīvā 2003/88 paredzētais darba ņēmēja atpūtas mērķis nevarētu tikt sasniegts.

72. Tiesa spriedumā lietā *Robinson-Steele* [64] ir nolēmusi, ka Direktīvā 2003/88 ir runa par tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu un tiesībām saņemt samaksu par atvaļinājuma laiku kā vienu tiesību diviem aspektiem. Manā skatījumā tieši šī tiesību uz algas un atvaļinājuma atlīdzības funkciju identitāte liecina par to, ka pēdējā tāpat ir jāaplūko kā tiesību uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu neatdalāma daļa.

73. Šajā ziņā atbilde uz otro jautājumu izriet jau no atbildes uz pirmo jautājumu. Ja tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu automātiska izbeigšanās pēc noteikta termiņa beigām, kā jau iepriekš konstatēts, ir pretrunā ar Direktīvas 2003/88 mērķi, tad līdzīgā veidā ir ar tiesībām uz atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu, kuras izriet no tiesībām uz atvaļinājumu kā pakārtotām tiesībām.

74. Turpretim nevar piekrist atbildētājas pamatā prāvā apsvērumiem, saskaņā ar kuriem tā uzskata, ka tas, ka vajadzības gadījumā par vairākiem gadiem uzkrātās nozīmīgās tiesības uz atvaļinājumu darba

59 — Spriedumi lietās *BECTU* (iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 44. punkts), *Merino Gómez* (iepriekš minēts 25. zemsvītras piezīmē, 30. punkts) un *Robinson-Steele* (iepriekš minēts 28. zemsvītras piezīmē, 60. punkts).

60 — Spriedumā lietā *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (iepriekš minēts 25. zemsvītras piezīmē, 32. punkts) Tiesa konstatēja, ka finansiālā iespēja kompensēt ikgadējo atvaļinājumu radītu ar Direktīvas mērķi nesavienojamu aicinājumu atteikties no atvaļinājuma vai arī darba ņēmējs būtu pamudināts no tā atteikties. Fenski, M., "Urlaubsrecht im Umbruch?", *Der Betrieb*, 12. burtnīca (2007), 688. lpp., kā arī Jacobsen, K., *Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht* (izdevis Wilhelm Moll), 1. izdevums, 2005, § 25, 102. punkts, pievērš uzmanību nepieņemamai praksei "atlīdzināt" atvaļinājumu darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā.

61 — Spriedums lietā *Robinson-Steele* (iepriekš minēts 28. zemsvītras piezīmē, 58. punkts).

62 — Bogg, A. L., iepriekš minēts 32. zemsvītras piezīmē, 899. lpp.

63 — Šajā sakarā [izteicies] arī ģenerāladvokāts Ticano savos secinājumos lietā *BECTU* (iepriekš minēti 9. zemsvītras piezīmē, 38. punkts).

64 — Spriedums lietā *Robinson-Steele* (iepriekš minēts 28. zemsvītras piezīmē, 58. punkts).

tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā būtu jāatlīdzina, darba devēju varētu pamudināt ātrāk šķirties no ilgstoši slimojoša darba ņēmēja ar uzteikuma palīdzību. Pret to var iebilst, ka tieši tas, ka darba devējam nav pienākuma atlīdzināt neizmantoto atvaļinājumu, viņu varētu iedrošināt darba ņēmēju atbrīvot no ikgadējā atvaļinājuma piešķiršanas, jo pretējā gadījumā viņam būtu pienākums īstenot darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu atbilstoši Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktam. Ja vēlas novērst ļaunprātīgu atsaukšanos uz uzteikuma tiesībām sakarā ar šo Kopienu tiesībās garantēto pamattiesību neievērošanu, tad darba ņēmējam darba tiesisko attiecību izbeigšanās brīdī katrā ziņā tiek piešķirtas tiesības uz finansiālu atlīdzību par pienākošos, bet neizmantotu atvaļinājumu.

75. Arī SDO Konvencijas Nr. 132 attiecīgo noteikumu salīdzinošā tiesību aktu pārbaude nepieļauj citādu secinājumu. Konvencijas 11. pantā ir paredzētas darba ņēmēja principiālās tiesības uz atvaļinājuma atlīdzību par darba laiku, par kuru viņš nav saņēmis tādu atvaļinājumu. Tā kā tiesības uz atvaļinājuma atlīdzību arī šajā gadījumā ir saistītās ar tiesībām uz minimālo ikgadējo atvaļinājumu kā primārajām tiesībām, tad ir jāņem vērā konvencijas 5. panta 4. punkts, saskaņā ar kuru darba kavējumi tādu iemeslu dēļ, kuri pastāv neatkarīgi no ieinteresētā darba ņēmēja gribas, kā, piemēram, slimība, nelaimes gadījums vai grūtniecība, ir jāieskaita darba laikā [65]. Ievērojot to, darbnespēja slimības dēļ nevar negatīvi ietekmēt tiesības uz atvaļinājuma atlīdzību.

76. Šajos apstākļos Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir jāsaprot tā, ka darba ņēmējiem darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā katrā ziņā ir tiesības uz finansiālu atlīdzību par atvaļinājumu, kas pienākas, bet nav izmantots.

C — *Par trešo jautājumu*

77. Kā jau iepriekš konstatēts, tiklab no Direktīvas 2003/88 7. panta teleoloģiskas interpretācijas [66], kā arī no SDO Konvencijas Nr. 132 5. panta 4. punkta [67] izriet, ka slimības laiks ir jāpielīdzina darba periodam, jo ir runa par prombūtni tādu iemeslu dēļ, kas nav atkarīgi no darba ņēmēja gribas, un tāpēc ir pamatota.

78. Tāpēc tajā pašā laikposmā rodas visas darba ņēmēja tiesības, ieskaitot tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kurš var

65 — Skat. [šo secinājumu] 66. punktu.

66 — Skat. [šo secinājumu] 55.–65. punktu.
67 — Skat. [šo secinājumu] 66.–68. punktu.

tikt izmantots, ja darbspējas ir atjaunotas, vai — darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā — arī pilnīgas darbnespējas iestāšanās gadījumā var tikt aizstāts ar atlīdzības samaksu.

79. Tiesību rašanās uz ikgadējo atvaļinājumu vai atlīdzību principā nav saistīta ar iepriekšējas faktiskas darbības veikšanas nosacījumu, tāpēc šīs tiesības darba ņēmējam var rasties arī tad, ja viņš visu atvaļinājuma gadu slimības dēļ nav bijis darbā.

80. Attiecībā uz plašāko jautājuma daļu, vai šīs tiesības rodas arī neattaisnotas neierašanās gadījumos visu attiecīgo gadu, vēlos atgādināt, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru EKL 234. pantā paredzētā prejudiciālā nolēmuma procedūra ir instruments sadarbībai starp Tiesu un valstu tiesām, pateicoties kuram Tiesa tām sniedz Kopienu tiesību interpretāciju, kas nepieciešama, lai rastu risinājumu prāvās, kurās tām ir jāpieņem nolēmums [68].

81. Šīs sadarbības ietvaros tikai valsts tiesa, kura iztiesā prāvu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, ir tā, kas, ņemot vērā lietas īpatnības, var novērtēt gan prejudiciālā nolēmuma nepieciešamību sava sprieduma taisīšanai, gan arī Tiesai uzdoto jautājumu atbilstību. Tādējādi, ja iesniedzējtiesas uzdotie jautājumi ir saistīti ar Kopienu tiesību noteikumu interpretāciju, Tiesai principā ir pienākums pieņemt nolēmumu [69].

82. Tiesa tomēr ir arī nospriedusi, ka ārkārtas apstākļos tā var izvērtēt apstākļus, kādos valsts tiesa pie tās vērsusies, lai pārbaudītu savas kompetences esamību. Atteikums lemt par valsts tiesas uzdotu prejudiciālu jautājumu ir iespējams tikai tad, ja acīmredzami ir skaidrs, ka prasītajai Kopienu tiesību interpretācijai nav nekādas saistības ar realitāti vai pamata prāvas priekšmetu, ja problēma ir hipotētiska vai arī ja Tiesas rīcībā nav tādu vajadzīgo faktisko un tiesību apstākļu, lai varētu sniegt noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem [70].

83. Sadarbības gars, kam jāvalda prejudiciāla nolēmuma procedūrā, paredz, ka valsts tiesa ievēro Tiesai uzticēto uzdevumu palīdzēt veikt pareizu tiesvedību dalībvalstīs, nevis sniegt konsultatīvus atzinumus par vispārīgiem vai hipotētiskiem jautājumiem [71].

68 — Skat. it īpaši 1992. gada 16. jūlija spriedumu lietā C-83/91 *Meilicke* (*Recueil*, I-4871. lpp., 22. punkts) un 2004. gada 5. februāra spriedumu lietā C-380/01 *Schneider* (*Recueil*, I-1389. lpp., 20. punkts).

69 — Spriedums lietā *Schneider* (iepriekš minēts 68. zemsvītras piezīmē, 21. punkts) un tajā minētā judikatūra.

70 — Skat. it īpaši 1981. gada 16. decembra spriedumu lietā 244/80 *Foglia/Novello* (*Recueil*, 3045. lpp., 18. punkts), 1995. gada 15. jūnija spriedumu apvienotajās lietās no C-422/93 līdz C-424/93 *Zabala Erasun* u.c. (*Recueil*, I-1567. lpp., 29. punkts), 1998. gada 12. marta spriedumu lietā C-314/96 *Djabali* (*Recueil*, I-1149. lpp., 19. punkts) un spriedumu lietā *Schneider* (iepriekš minēts 68. zemsvītras piezīmē, 22. punkts). Skat., visbeidzot, ģenerāladvokāta Ticano 2005. gada 18. janvāra secinājumus lietā C-165/03 *Längst* (Krājums, I-5637. lpp., 45. punkts) un 2005. gada 30. jūnija spriedumu tajā pašā lietā (Krājums, I-5637. lpp., 30.–35. punkts).

71 — Spriedums lietā *Schneider* (iepriekš minēts 68. zemsvītras piezīmē, 23. punkts).

84. No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka prasītājam pamata prāvā no 2004. gada 8. septembra nepārtraukti līdz 2005. gada 30. septembrim, tātad līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanās brīdim, bija ārsta izsniegta slimības lapa. Viņa neierašanās [darbā] līdz ar to bija nepārprotami attaisnojama, tāpēc Tiesai jautājuma daļā, vai tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu vai finansiālu atlīdzību rodas arī neattaisnotas neierašanās gadījumā, nav jāizsaka viedoklis, ņemot vērā tā nenozīmīgumu pamata prāvas strīda atrisināšanā.

VII — Secinājumi

85. Ievērojot iepriekš iztirzāto, ierosinu Tiesai uz *Landesarbeitsgericht Düsseldorf* lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbildēt šādi:

1) Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējam katrā ziņā ir jāsaņem četras nedēļas ilgs apmaksāts ikgadējais atvaļinājums. It īpaši darba ņēmēja slimības dēļ attiecīgajā gadā neizmantots atvaļinājums ir pārceļams uz vēlāku laiku;

2) Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējam, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, katrā ziņā ir tiesības uz finansiālu atlīdzību par atvaļinājumu, kas tam pienākas, bet nav izmantots (atlīdzība par neizmantotu atvaļinājumu);

3) Direktīvas 2003/88/EK 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu vai finansiālu atlīdzību rodas arī attaisnotas (slimības dēļ) neierašanās gadījumos visu attiecīgo gadu.