ĢENERĀLADVOKĀTES JULIANAS KOKOTES [*JULIANE KOKOTT*] SECINĀJUMI, sniegti 2006. gada 12. janvārī [1]

I — Ievads

1. Šajā lietā *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (Nīderlandes Arodbiedrību federācija, turpmāk tekstā — "*FNV*") un Nīderlandes valsts strīdas par to, vai iepriekšējo gadu laikā uzkrāto obligātā ikgadējā atvaļinājuma dienu finansiāla atlīdzināšana ir pretrunā attiecīgajiem Kopienu tiesību noteikumiem gadījumā, ja šo atvaļinājumu neizmanto, bet gan pārceļ uz nākamo gadu.

II — Atbilstošās tiesību normas

A — *Kopienu tiesiskais regulējums*

2. Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem [2] (turpmāk tekstā — "darba laika direktīva") no 2004. gada 4. augusta aizstāj Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvu 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem [3]. Attiecībā uz šo lietu abu minēto direktīvu nosacījumi sakrīt [4].

3. Darba laika direktīvas 7. pantā ir ietverti minimālie nosacījumi attiecībā uz gadskārtējo atvaļinājumu:

"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.

1 — Oriģinālvaloda — vācu.

2 — OV L 299, 9. lpp.

3 — OV L 307, 18. lpp.

4 — Eiropas Parlamenta un Padomes 2000. gada 22. jūnija Direktīva 2000/34/EK, ar ko groza Padomes Direktīvu 93/104/EK, lai aptvertu sektorus un darbības, uz kuriem neattiecas minētā direktīva (OV L 195, 41. lpp.), šajā lietā nav svarīga.

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

4. Saskaņā ar Darba laika direktīvas ceturto apsvērumu darba ņēmēju darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības uzlabošana ir mērķis, ko nedrīkstētu pakārtot ekonomiskiem apsvērumiem.

5. Piektais apsvērums noteic, ka Kopienā strādājošiem jāpiešķir obligāts laiks ikdienas, iknedēļas un ikgadējai atpūtai, kā arī atbilstīgi pārtraukumi.

6. Direktīvas 17. pants nosaka apstākļus, kādos dalībvalstis var atkāpties no vairākiem tās noteikumiem. Taču nekādas atkāpes iespējas nav paredzētas attiecībā uz 7. panta nosacījumiem.

B — *Nīderlandes tiesību normas*

7. Saskaņā ar iesniedzējtiesas sniegto informāciju Darba laika direktīva ir transponēta Nīderlandes iekšējā tiesību sistēmā ar šādiem noteikumiem. Nīderlandes Civilkodekss (*Burgerlijk Wetboek*, turpmāk tekstā — "*BW*") kopš 2001. gada 1. februāra šajā sakarā nosaka:

7:634. pants:

"1. Darba ņēmējam par katru gadu, par kuru viņam bija tiesības saņemt atalgojumu visa darba laika garumā, ir tiesības uz ikgadēju atvaļinājumu, kas ir vienāds ar vismaz četrkārtīgu nolīgto nedēļas darba laiku vai, ja nolīgtais darba laiks ir izteikts stundās gadā, ar vismaz vienu atbilstīgu laikposmu.

2. Darba ņēmējs, kuram bija tiesības saņemt atalgojumu par daļu no gada, attiecībā uz šo gada daļu ir tiesīgs saņemt atvaļinājumu, kas atbilst tai atvaļinājuma daļai, kuru viņš būtu tiesīgs saņemt, ja būtu strādājis visa gada garumā.

3. [..]"

7:638. pants:

"1. Darba devējam ir pienākums dot iespēju darba ņēmējam izmantot atvaļinājumu, uz ko viņam ir tiesības kā minimumu saskaņā ar 634. pantu.

2. Tiktāl, ciktāl nav noteikumu par atvaļinājumu rakstiska līguma veidā vai ar vai saskaņā ar koplīgumu vai noteikumiem, ko ar pienācīgu pilnvarojumu pieņēmis administratīvs orgāns vai kas pieņemti tā vārdā vai ar likumu, darba devējs nosaka atvaļinājuma sākuma un beigu datumu atbilstīgi darba ņēmēja vēlmēm, ja vien nav nopietnu iemeslu, kas to nepieļauj.

[..]

6. Darba devējam ir pienākums piešķirt darba ņēmējam atlikušās atvaļinājuma dienas vai stundas, uz ko tam ir tiesības, ja vien nav nopietnu iemeslu, kas to nepieļauj.

[..]"

7:640. pants:

"1. Tik ilgi, kamēr spēkā ir darba līgums, darba ņēmējs nevar atteikties no savām tiesībām uz atvaļinājumu, pretī saņemot atlīdzību.

2. Ja ir iegūtas tiesības uz atvaļinājumu, kas pārsniedz minimālo 634. pantā norādīto laikposmu, ar rakstisku vienošanos ir pieļaujama atkāpe no 1. punkta tādā apmērā, kas pārsniedz šo minimumu."

III — Fakti

8. Strīds ir par Nīderlandes Sociālo lietu un darba ministrijas 2001. gada februārī izdoto informācijas brošūru ar nosaukumu "*Nieuwe vakantiewetgeving. Meer ruimte voor maatwerk*" (Jauns tiesiskais regulējums atvaļinājumiem. Lielākas iespējas pielāgotam darbam), B 089 (turpmāk tekstā — "brošūra"). Tajā citastarp ir minēts, ka darba ņēmēji atvaļinājuma dienas var uzkrāt un pārcelt uz nākamo gadu, lai saņemtu garāku atvaļinājumu. Turklāt darba ņēmējs var atteikties no atvaļinājuma dienām, saņemot par to atlīdzību, t.i., savā veidā tās "pārdot". Tas attiecīgajā gadā attiecas uz visām atvaļinājuma dienām, kuras ir pārceltas no iepriekšējiem gadiem, kā arī uz attiecīgā gada atvaļinājuma dienām, kas pārsniedz obligāti noteikto minimālo četru nedēļu atvaļinājumu.

9. No Nīderlandes valdības komentāriem parlamenta debašu laikā par attiecīgo Nīderlandes tiesisko regulējumu izriet, ka darba ņēmējs uz nākamo gadu var pārcelt arī obligātā minimālā atvaļinājuma dienas un tad pret finansiālu atlīdzību no tām atteikties. Norma, kas šādus gadījumus nepieļautu, parlamentā tika noraidīta.

10. *FNV* uzskata, ka Nīderlandes tiesību akti, kā tos interpretē Nīderlandes valdība, nav saderīgi ar Darba laika direktīvas 7. panta 2. punktu. Tāpēc tā pieprasīja atbilstošu tiesas izvērtējumu.

IV — Par prejudiciālo jautājumu

11. Iesniedzējtiesa uzskata, ka no likuma rašanās procesa un brošūras izriet, ka darba ņēmējs savu minimālo ikgadējo atvaļinājumu var pārcelt uz nākamo gadu un pret finansiālu atlīdzību no tā atteikties.

12. Iesniedzējtiesa šaubās par to, vai šī Nīderlandes tiesību norma atbilst Direktīvā ietvertajiem noteikumiem, un tāpēc Tiesai uzdod šādu jautājumu:

"Vai ar Kopienu tiesībām un it īpaši ar [..] Direktīvas 93/104/EK [..] 7. panta 2. punktu ir saderīgs dalībvalsts tiesiskais priekšraksts, ar ko ļauj darba līguma spēkā esamības laikā rakstiski vienoties par to, ka darba ņēmējs, kurš vienu gadu nav izmantojis minimālo ikgadējo atvaļinājumu vai nav izmantojis minimālo ikgadējo atvaļinājumu pilnībā, var saņemt finansiālu atlīdzību par šo atvaļinājumu nākošajā gadā?

Jautājums ir pamatots ar principu, ka atlīdzība netiek piešķirta attiecībā uz darba ņēmēja tiesībām uz minimālo ikgadējo atvaļinājumu attiecīgajā gadā vai turpmākajos gados."

V — Lietas dalībnieku argumenti

13. Nīderlandes valdība uzsver, ka Darba laika direktīvas ieviešana būtībā nodrošina,

ka darba ņēmēji var ņemt atvaļinājumu atbilstoši savām vēlmēm, ja vien nav nopietnu iemeslu, lai tiem to neļautu. Darba laika direktīvas 7. pants neuzliek pienākumu dalībvalstīm piespiest darba ņēmēju obligāto minimālo atvaļinājumu patiešām izmantot.

14. Tāpēc tā uzskata, ka Darba laika direktīvas 7. panta 2. punkts pieļauj, ka daļa no obligātā atvaļinājuma netiek izmantota un to pārnes uz nākamo gadu, un tad no šīm tiesībām atsakās apmaiņā pret finansiālu atlīdzību. No iepriekšējā gada pārnestā atvaļinājuma daļa būtībā vairs nav obligātā atvaļinājuma sastāvdaļa. Šāds noteikums izriet no obligātā atvaļinājuma piešķiršanas nosacījumiem, ko dalībvalstis varēja noteikt saskaņā ar spriedumu lietā *BECTU*[5].

15. Turpretī *FNV* bažījās par to, ka šāda Nīderlandes valdības Darba laika direktīvas interpretācija varētu apdraudēt darba ņēmējus tādējādi, ka darba devēji varētu prasīt neizmantot obligāto atvaļinājumu. Šāda interpretācija pieļauj vismaz to, ka darba ņēmēji neizmantos obligāto atvaļinājumu un ikreiz pārcels to uz nākamo gadu, pārvēršot to kompensācijā.

16. Taču Darba laika direktīvas 7. panta 2. punkta mērķis ir nodrošināt faktiskā minimālā atvaļinājuma izmantošanu ne tikai darba ņēmēja, bet visas sabiedrības interesēs[6]. Tās tiek skartas arī tad, ja darba ņēmēji nepietiekamas atpūtas dēļ nav spējīgi strādāt.

17. Komisija norāda, ka dalībvalstīm ir brīva izvēle tikai attiecībā uz Darba laika direktīvas ieviešanas veidu. Turpretī attiecībā uz sasniedzamo rezultātu atkāpes nav pieļaujamas.

18. Darba laika direktīva paredz aizsargāt darba ņēmēju veselību un drošību. Tāpēc, atsaucoties uz ģenerāladvokāta Mišo [*Mischo*] secinājumiem lietā *Merino Gómez*[7], Komisija līdz ar to uzskata, ka obligātais atvaļinājums ir absolūtas tiesības uz īstu un efektīgu atpūtas laiku, lai darba ņēmējs varētu fiziski atgūties. Tādējādi jau pati obligātā atvaļinājuma pārcelšana būtībā ir

5 — 2001. gada 26. jūnija spriedums lietā C-173/99 (*Recueil*, I-4881. lpp.).

6 — Tāpat arī ģenerāladvokātes Štiksas-Haklas [*Stix-Hackl*] 2005. gada 27. oktobra secinājumi apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04 *Robinson-Steele* u.c. (atrodas izskatīšanā Tiesā).

7 — Komisija atsaucas uz 2003. gada 3. aprīļa secinājumiem lietā C-342/01 (2004. gada 18. marta spriedums, *Recueil*, I-2605. lpp., 32. un 33. punkts).

pretrunā Darba laika direktīvas 7. panta mērķiem. Atvaļinājuma pārcelšana ir pieļaujama tikai izņēmuma gadījumos svarīgu iemeslu dēļ.

19. Atšķirībā no obligātā minimālā atvaļinājuma citādāk var būt ar papildu atvaļinājuma dienām. Nīderlandes valdība gan neatzīst abu atvaļinājumu atšķirīgo raksturu. Ja par papildu atvaļinājumu starp darba devēju un darba ņēmēju bieži tiek noslēgta abpusēja vienošanās, tad attiecībā uz obligāto atvaļinājumu nekāda vienošanās nav iespējama.

20. Lai gan atvaļinājuma pārcelšana ir pretēja Darba laika direktīvai, Komisija tomēr uzskata, ka pārnestais atvaļinājums būtu spēkā. Pārceltā atvaļinājuma zaudēšana pilnībā būtu par ļaunu darba ņēmējiem, un tiktu vēl vairāk samazinātas to iespējas atpūsties.

21. Noslēgumā Komisija pievēršas jautājumam par to, kā lai rīkojas ar obligātā atvaļinājuma daļām, kuras darba ņēmējs, nav svarīgi, vai tas ir noticis pieņemamu vai nepieņemamu iemeslu dēļ, attiecīgā gada laikā nav izmantojis.

22. Ir skaidrs, ka prasītais minimālais atvaļinājums pēc gada vairs nebūtu izmantojams, tomēr pārceltās atvaļinājuma dienas papildus nākamā gada atvaļinājumam arī pozitīvi ietekmētu veselību un darba drošību. Tas tomēr nav gadījums, kad darba ņēmējs atsakās no obligātā atvaļinājuma daļas apmaiņā pret kompensāciju.

23. Visbeidzot Komisija uzsver, ka Nīderlandes valdības interpretācija varētu izraisīt sistemātiskas ļaunprātīgas izmantošanas risku. Darba devēji ar darba ņēmēja brīvprātīgu vai piespiedu piekrišanu varētu gadu no gada piespiest darbiniekus neizmantot obligāto atvaļinājumu un ikreiz nākamajā gadā izmaksāt kompensāciju.

VI — Vērtējums

24. Lūgums sniegt prejudiciālo nolēmumu attiecas tikai uz jautājumu, vai ir pieļaujama obligātā atvaļinājuma daļu kompensācija pēc to pārcelšanas uz nākamo gadu.

25. Katrā ziņā Komisija uzskata, ka Tiesai vispirms būtu jāapskata jautājums, ciktāl

obligātā atvaļinājuma daļu pārcelšana vispār ir saderīga ar Darba laika direktīvu. Šis plašais jautājums būtībā šajā lietā varētu arī palikt atklāts. Tas ne tikai pārsniedz lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu ietvarus, kā to mutvārdu procesā uzsvēra *FNV*, Nīderlandes valdība un Apvienotās Karalistes valdība, šajā sakarā izsakoties pirmoreiz, bet arī saskaņā ar Komisijas apsvērumiem tam nav nekādas nozīmes saistībā ar atbildi uz iesniegto jautājumu. Būtībā Komisija uzskata, ka atvaļinājuma pārcelšana ir spēkā arī tad, ja šī pārcelšana būtu pretrunā Darba laika direktīvai. Tam var piekrist tiktāl, ciktāl Direktīvu noteikti nevar interpretēt tādējādi, ka obligātā atvaļinājuma pārcelšana uz nākamo gadu būtu attaisnojama *jebkurā* iespējamā gadījumā [8].

26. Tāpēc jānoskaidro, vai pārceltā atvaļinājuma kompensācija ir saderīga ar Darba laika direktīvu.

27. Saskaņā ar Darba laika direktīvas 7. panta 1. punktu katram darba ņēmējam ir tiesības uz vismaz četras nedēļas ilgu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Kā visa Direktīva kopumā, tā arī noteikumi par obligāto atvaļinājumu atbilstoši EKL 137. pantam ir paredzēti, lai sekmētu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus, kā arī darba drošību un veselības aizsardzību [9]. Kā norāda jau pats apzīmējums, obligātais atvaļinājums ir minimālais laiks, kādu saskaņā ar Kopienu likumdevēja ieskatiem jāizmanto katru gadu kā faktisko atvaļinājumu, lai nodrošinātu atbilstīgu ikgadēju atpūtu Darba laika direktīvas piektā apsvēruma izpratnē [10].

28. Atšķirībā no Nīderlandes valdības uzskata obligātais atvaļinājums pēc tā pārcelšanas uz nākamo gadu nevar tikt uzskatīts par *papildu* atvaļinājumu, ko drīkst kompensēt. Protams, ja ikgadējais minimālais atvaļinājums pilnā apjomā vai daļēji ir pārcelts, to vairs nav iespējams izmantot attiecīgajā gadā. Tomēr, kā to pareizi norāda Komisija, atvaļinājums var pozitīvi ietekmēt darba ņēmējam nepieciešamo atpūtu arī tad, ja tas tiek izmantots vēlāk.

29. Ar Direktīvas 7. panta 2. punktu netiek atļauts obligāto apmaksāta ikgadējā atvaļinā-

8 — Ja Tiesa tomēr uzskatītu, ka atvaļinājuma pārcelšana saskaņā ar Darba laika direktīvas sesto apsvērumu ir pieļaujama, ir jāseko Starptautiskās Darba organizācijas Konvencijai Nr. 132 par apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Šo 1970. gadā Ženēvā pieņemto konvenciju tostarp ratificējušas 14 Kopienas dalībvalstis. Saskaņā ar tās 9. pantu pārcelšana principā ir iespējama, taču vismaz daļai no obligātā ikgadējā atvaļinājuma jāizmanto drīz pēc attiecīgā gada, kas dod tiesības uz atvaļinājumu.

9 — Spriedums lietā *BECTU*, iepriekš minēts 5. zemsvītras piezīmē, 37. un turpmākie punkti.

10 — Skat. arī spriedumu lietā *BECTU*, iepriekš minēts 5. zemsvītras piezīmē, 44. punkts.

juma laikposmu aizstāt ar finansiālu atlīdzību. Vienīgais iespējamais izņēmums attiecas uz gadījumu, ja darba attiecības tiek izbeigtas [11]. It īpaši Direktīvas 17. pantā minētie izņēmuma gadījumi neattiecas uz obligāto atvaļinājumu, ko nosaka 7. pants [12].

30. Kā *FNV*, Komisija un Apvienotās Karalistes valdība norādīja mutvārdu procesā, iepriekš minētā Nīderlandes valdības interpretācija varētu novest pie šī aizlieguma apiešanas. Obligātais atvaļinājums netiktu izmantots, bet gan pēc kāda laika tiktu aizstāts ar laika ziņā iekavētu finansiālu atlīdzību. Tieši šādu rezultātu nepieļauj Darba laika direktīvas 7. panta 2. punkts.

31. Man arī jāpiekrīt *FNV* un Komisijai, ka iespēja pārcelto obligāto atvaļinājumu atlīdzināt finansiāli radītu ar Darba laika direktīvas mērķiem nesaderīgus pamudinājumus atteikties no atvaļinājuma vai piespiest darba ņēmējus atteikties no atvaļinājuma [13].

32. Ja savukārt pārceltais obligātais atvaļinājums nevar tikt finansiāli atlīdzināts, vismaz ilgtermiņa darba attiecību gadījumā pastāv pamudinājumi ievērot Direktīvas 7. pantā noteiktos mērķus. Ja nepastāv finansiālas atlīdzības iespēja, būtībā darba ņēmēju un darba devēju interesēs ir obligāto atvaļinājumu pārcelt tikai noteiktās robežās, lai tas atbilstoši savām funkcijām lielākajā daļā tiktu izmantots attiecīgajā gadā vai drīz pēc tā. Pārmērīga atvaļinājuma uzkrāšana var novest pie problēmām brīdī, kad tas jāizmanto. It īpaši, ja ilgi gari atvaļinājuma laikposmi tiek ņemti ārpus ierastā brīvdienu laikposma, ir īpaši grūti nodrošināt aizstāšanu. Lai gan šī problēma vispirms skar darba devēju, arī darba ņēmējam jārēķinās ar to, ka viņš cietīs no tā.

33. Līdz ar to ar Darba laika direktīvas 7. pantu ir nesaderīgi piešķirt darba ņēmējam, kurš vienā gadā nav izmantojis obligāto ikgadējo atvaļinājumu vai nav to izmantojis pilnībā, finansiālu kompensāciju par šo atvaļinājumu kādā no turpmākajiem gadiem.

11 — Spriedums lietā *BECTU*, iepriekš minēts 5. zemsvītras piezīmē, 44. punkts, un lietā *Merino Gómez*, iepriekš minēts 7. zemsvītras piezīmē, 30. punkts.

12 — Spriedums lietā *BECTU*, iepriekš minēts 5. zemsvītras piezīmē, 44. un 41. punkts.

13 — Attiecībā uz ļaunprātīgas izmantošanas risku kā skatupunktu, no kura interpretēt Darba laika direktīvu, skat. spriedumu lietā *BECTU*, iepriekš minēts 5. zemsvītras piezīmē, 51. punkts, un attiecībā uz pamudinājumiem darba ņēmējiem atteikties no atvaļinājuma — ģenerāladvokātes Štiksas-Haklas secinājumus apvienotajās lietās *Robinsonm-Steel* u.c., iepriekš minēti 6. zemsvītras piezīmē, 78. un 79. punkts.

VII — Secinājumi

34. Līdz ar to iesaku Tiesai uz prejudiciālo jautājumu atbildēt šādi:

Nav saderīgi ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem 7. panta 2. punktu piešķirt darba ņēmējam, kurš vienā gadā nav izmantojis obligāto ikgadējo atvaļinājumu vai nav to izmantojis pilnībā, finansiālu kompensāciju par šo atvaļinājumu kādā no turpmākajiem gadiem.