Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA PRĪTA PIKAMĒES [*PRIIT PIKAMÄE*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2023. gada 4. maijā [1]

Lieta C-206/22

TF
pret
Sparkasse Südpfalz

(*Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein* (Ludvigshāfenes Darba lietu tiesa, Vācija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2003/88/EK – Darba laika organizēšana – Tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu – Darba ņēmēja ievietošana karantīnā saskarsmes ar SARS-Cov-2 vīrusu dēļ – Ievietošana karantīnā, kas sakrīt ar apmaksāta atvaļinājuma periodu – Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlikšana

I. Ievads

1. SARS-Cov-2 pandēmijas rašanās dēļ dalībvalstīm bieži vien bija jāveic steidzami veselības aizsardzības pasākumi, lai apkarotu vīrusa izplatību. Šiem pasākumiem bija sociāla ietekme, un valstu likumdevēji centās ierobežot to darbības apjomu, saskaņojot uzņēmumu saimnieciskās darbības saglabāšanu ar darba ņēmēju tiesību aizsardzību [2].

2. Šajā kontekstā *Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein* (Ludvigshāfenes Darba lietu tiesa, Vācija) vērsās Tiesā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu par to, kā interpretēt Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 1. punktu [3] un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 31. panta 2. punktu.

3. Konkrētāk, šajā lietā ir uzdots jautājums par to, vai ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, ko darba ņēmējs ir ieguvis un kas sakrīt ar karantīnas periodu, ko noteikusi valsts iestāde saistībā ar šī darba ņēmēja kontaktu ar personu, kas inficēta ar SARS-Cov-2 vīrusu, ir jāpārceļ uz citu periodu, kas atšķiras no sākotnēji noteiktā perioda [4].

1 Oriģinālvaloda – franču.

2 Šajā ziņā skat. Sachs, T., Perulli, A., Guamán, A., Sanchez, J. M., Brockmann, J., Pisarczyk, L., un Fragale Filho, R., "Regards comparés sur le droit social à l'épreuve du Covid-19", *Revue de droit du travail*, 2020, 273. un nākamās lpp.

3 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.).

4 Jānorāda, ka *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) lietā I (C-749/22, pašlaik apturēta) uzdeva prejudiciālu jautājumu par šo pašu problemātiku.

4. Šis bezprecedenta jautājums dod Tiesai iespēju attīstīt judikatūru, ko tā ir izveidojusi attiecībā uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pārnešanu, un precizēt darba ņēmēja tiesību faktiski izmantot šo atvaļinājumu nozīmi un apjomu.

II. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

5. Saskaņā ar Hartas 31. pantu:

"1. Ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem.

2. Ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu."

6. Direktīvas 2003/88 7. pantā, kas ietverts 2. nodaļā "Minimālais atpūtas laiks – citi darba laika organizēšanas aspekti", ir noteikts:

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

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

B. Vācijas tiesības

7. Saskaņā ar 1963. gada 8. janvāra *Bundesurlaubsgesetz* (Federālais likums par atvaļinājumu) (*BGBl.* 1963, 2. lpp.; turpmāk tekstā – "*BUrlG*") 1. pantu:

"Ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu atpūtai katrā kalendārajā gadā."

8. *BUrlG* 7. panta 3. punktā ir noteikts:

"Atvaļinājums ir jāpiešķir un jāizmanto attiecīgajā kalendārajā gadā. Atvaļinājuma pārcelšana uz nākamo kalendāro gadu ir pieļaujama tikai tad, ja tas ir pamatots ar sevišķi svarīgām uzņēmuma interesēm vai ar darba ņēmēja personiskiem iemesliem. Pārcelšanas gadījumā atvaļinājums ir jāpiešķir un jāizņem nākamā kalendārā gada pirmajos trīs mēnešos. [..]"

9. *BUrlG* 9. pantā ir paredzēts:

"Ja darba ņēmējs saslimis atvaļinājuma laikā, darbnespējas dienas, kas pamatotas ar ārsta izziņu, netiek ieskaitītas ikgadējā atvaļinājumā."

10. *Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz)* (Likums par cilvēku infekcijas slimību profilaksi un kontroli) 28. panta 1. punktā ir paredzēts:

"Ja tiek konstatētas slimas personas vai personas, par kurām ir pamatotas aizdomas, ka tās ir saslimušas vai inficējušās [..], kompetentā iestāde veic vajadzīgos aizsardzības pasākumus [..] tādā apjomā un tik ilgi, cik nepieciešams, lai novērstu infekcijas slimību izplatīšanos; tostarp kompetentā iestāde var noteikt personām ierobežojumus atstāt vietu, kur tās uzturas, vai ļaut atstāt to tikai noteiktos apstākļos, vai arī aizliegt tām apmeklēt noteiktas vietas vai sabiedriskus pasākumus vai doties tur tikai noteiktos apstākļos. [..]"

III. Tiesvedības rašanās fakti, tiesvedība pamatlietā un prejudiciālais jautājums

11. TF, kurš kopš 2003. gada ir *Sparkasse Südpfalz* darbinieks, tika piešķirts apmaksāts ikgadējais atvaļinājums laika posmā no 2020. gada 3. līdz 11. decembrim.

12. 2020. gada 2. decembrī *Kreisverwaltung Germersheim* (Germersheimas rajona pārvalde, Vācija) saskaņā ar Likuma par cilvēku infekcijas slimību profilaksi un kontroli 28. pantu izdeva rīkojumu par TF karantīnu laikposmā no 2020. gada 2. līdz 11. decembrim, pamatojoties uz to, ka viņš savā darba vietā bija nonācis kontaktā ar personu, kas bija inficēta ar SARS-Cov-2 vīrusu. Šajā laikposmā TF bija jāuzturas savā dzīvesvietā, konkrētāk, guļamistabā un vannas istabā.

13. 2021. gada 4. martā TF lūdza pārcelt viņa ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu uz laiku, kas atbilst viņam noteiktajam karantīnas periodam. Tā kā *Sparkasse Südpfalz* atteicās šo lūgumu apmierināt, darbinieks cēla prasību *Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein* (Ludvigshāfenes Darba lietu tiesa, Vācija).

14. Šī tiesa norāda, ka saskaņā ar Vācijas tiesu vairākuma viedokli darba ņēmējam šāda veida situācijā nav tādu tiesību, ka ikgadējais apmaksātais atvaļinājums netiktu atskaitīts no valsts noteiktā karantīnas laikposma.

15. Šajā ziņā minētā tiesa atgādina, ka *BUrlG* 1. pants attiecas tikai uz darba ņēmēja atbrīvošanu no darba un atvaļinājuma naudas izmaksu, tādējādi darba ņēmējs uzņemas riskus attiecībā uz visiem turpmākajiem notikumiem, jo tie attiecas uz viņa personīgo dzīvi. Tā uzsver, ka Vācijas tiesībās ir paredzēts izņēmums no šā principa, ja darba ņēmējs piešķirtā atvaļinājuma laikā nevar strādāt, ko apliecina ārsta izziņa. Tomēr Vācijas tiesas uzskata, ka šāda atkāpe nav piemērojama valsts iestādes noteiktās karantīnas situācijā, kad darba ņēmējs nav darbnespējīgs.

16. Apšaubot šī risinājuma saderību ar Tiesas sniegto Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta un Hartas 31. panta 2. punkta interpretāciju, *Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein* (Ludvigshāfenes Darba lietu tiesa) 2022. gada 17. martā nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

"Vai [Direktīvas 2003/88] 7. panta 1. punkts un [Hartas] 31. panta 2. punktā noteiktās tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir jāinterpretē tādējādi, ka tās ir pretrunā valsts tiesību aktiem vai praksei par ikgadējā atvaļinājuma piešķiršanu darba ņēmējam, saskaņā ar kuriem tiesības uz atvaļinājumu izbeidzas pat tad, ja piešķirtā atvaļinājuma laikā darba ņēmēju ietekmē neparedzams notikums, piemēram, valdības noteikta karantīna, un tādēļ tiek ierobežotas viņa iespējas pilnībā izmantot savas tiesības?"

IV. Tiesvedība Tiesā

17. Rakstveida apsvērumus iesniedza atbildētāja pamatlietā, Somijas valdība un Eiropas Komisija.

V. Juridiskā analīze

A. Par pieņemamību

18. *Sparkasse Südpfalz* apstrīd prejudiciālā jautājuma pieņemamību, pamatojoties uz to, ka iesniedzējtiesas uzdotais jautājums vispārīgi un bez jebkādas diferenciācijas attiecas uz neparedzama notikuma sekām saistībā ar tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu izbeigšanos. Tā uzskata – ciktāl šis jautājums pārsniedz sakritības starp ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma periodu un valsts iestādes noteikto karantīnas periodu, tas ir hipotētisks un, ja vien tas netiek pārformulēts precīzāk, jāatzīst par nepieņemamu.

19. Šajā ziņā no Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka vienīgi valsts tiesai, kura izskata strīdu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, ņemot vērā pamatlietas īpatnības, ir jānovērtē gan tas, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir vajadzīgs, lai tā varētu izspriest lietu, gan tas, cik atbilstīgi ir jautājumi, ko tā uzdod Tiesai.

20. Tādēļ, ja uzdotie jautājumi attiecas uz Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir jāpieņem nolēmums. No minētā izriet, ka uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju attiecas atbilstības prezumpcija. Tādējādi Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas iesniegtu prejudiciālu jautājumu tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekādas saistības ar pamatlietas faktiskajiem apstākļiem vai tās priekšmetu, ja izvirzītā problēma ir hipotētiska vai arī ja Tiesai nav zināmi faktiskie vai tiesiskie apstākļi, kas ir vajadzīgi, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem [5].

21. Šajā gadījumā strīds, ko izskata iesniedzējtiesa, attiecas uz darba ņēmēja tiesībām saņemt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma, kas sakrīt ar valsts iestādes noteikto karantīnas periodu, pārcelšanu uz vēlāku datumu. Šajā ziņā iesniedzējtiesa ir skaidri norādījusi, ka saskaņā ar Vācijas darba tiesību normām, kā tās interpretētas Vācijas tiesu judikatūrā, TF celtā prasība var tikt noraidīta, ja vien Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts un Hartas 31. panta 2. punkts nav jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj šādu noraidījumu.

22. Šādos apstākļos iesniedzējtiesa lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir izklāstījusi ne tikai iemeslus, kas tai likuši šaubīties par šo pantu interpretāciju, bet arī iemeslus, kuru dēļ šī interpretācija tai šķiet nepieciešama strīda pamatlietā atrisināšanai. Manuprāt, no tā var secināt, ka iebildums par prejudiciālā jautājuma hipotētisko raksturu ir jānoraida.

23. Līdz ar to prejudiciālais jautājums ir pieņemams.

[5] Spriedums, 2023. gada 2. februāris, *Towarzystwo Ubezpieczeń Ż* (Maldinoši tipveida apdrošināšanas līgumi) (C-208/21, EU:C:2023:64, 42. un 43. punkts un tajos minētā judikatūra).

B. Par lietas būtību

24. Ar savu vienīgo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts un Hartas 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu vai praksi, saskaņā ar kuru tiek uzskatīts, ka ir beidzies darba ņēmējam piešķirtais ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, kas sakrīt ar valsts noteikto karantīnas periodu, kā rezultātā šo atvaļinājumu nevar pārcelt uz citu periodu, kas atšķiras no sākotnēji noteiktā perioda.

25. Vispirms ir jāuzsver, ka Tiesai jau ir nācies pārbaudīt situāciju, kurā slimības atvaļinājums sakrīt ar iepriekš noteiktu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu [6]. Tomēr šis jautājums rodas citā kontekstā, jo darba ņēmējs savas profesionālās darbības laikā ir saskāries ar SARS-Cov-2 vīrusu un attiecībā uz viņu ticis pieņemts lēmums par profilaktisku izolāciju, kuras ilgums atbilst viņa apmaksātā atvaļinājuma periodam, nepiešķirot viņam slimības atvaļinājumu.

26. Ņemot to vērā, neraugoties uz šo situāciju atšķirību, es uzskatu, ka ir nepieciešams analizēt judikatūru par saistību starp ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un slimības atvaļinājumu. Ņemot vērā Tiesas argumentāciju un kritērijus, var jautāt, vai šo judikatūru var attiecināt uz tādu situāciju, kāda tā ir pamatlietā.

27. Tomēr, ja, kā es to ierosinu, šāda attiecināšana nešķistu ne iespējama, ne vēlama, man šķiet, ka ar to vien nepietiek, lai atbildētu uz iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu. Jāpārbauda, vai, vēl būtiskāk, ar izolācijas pasākuma ietekmi uz apmaksātā atvaļinājuma organizēšanu un norisi pašu par sevi pietiek, lai pamatotu šī atvaļinājuma pārcelšanu uz vēlāku periodu, ļaujot darba ņēmējam to efektīvi izmantot. Šāds jautājums nozīmē, ka ir jāprecizē, ko Savienības tiesību aktu izpratnē nozīmē faktiski izmantot apmaksātu atvaļinājumu.

1. Par Tiesas judikatūras attiecībā uz saistību starp ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un slimības atvaļinājumu attiecināšanu

28. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, kas paredzēti valsts tiesību aktos un/vai praksē.

29. Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru šīs tiesības ir uzskatāmas par īpaši svarīgu Savienības sociālo tiesību principu, kuru īstenot kompetentās valsts iestādes var vienīgi pašā Direktīvā 2003/88 skaidri noteiktās robežās [7]. Turklāt tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu ir "būtisks un obligāts Savienības sociālo tiesību princips" [8], kas ir skaidri nostiprināts Hartas 31. panta 2. punktā [9]. No tā izriet, ka šīs direktīvas noteikumi nevar tikt interpretēti sašaurināti, kaitējot no tiem izrietošajām darba ņēmēja tiesībām [10].

6 Skat. šo secinājumu 34. punktu.

7 Spriedums, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus* (C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 24. punkts un tajā minētā judikatūra).

8 Spriedums, 2020. gada 8. septembris, Komisija un Padome/*Carreras Sequeros* u.c. (C-119/19 P un C-126/19 P, EU:C:2020:676, 113. punkts).

9 Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 13. janvāris, *Koch Personaldienstleistungen* (C-514/20, EU:C:2022:19, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

10 Spriedums, 2022. gada 24. februāris, *Glavna direktsia "Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto"* (C-262/20, EU:C:2022:117, 43. punkts un tajā minētā judikatūra).

30. Direktīvas 2003/88 mērķi ir saistīti ar Hartas 31. panta 1. punktā garantētajām tiesībām uz veselības aizsardzību un drošību darbā. Šajā ziņā jāatgādina, ka saskaņā ar šīs direktīvas 4. apsvērumu tā ir vērsta uz darba ņēmēju drošības, higiēnas un veselības aizsardzības uzlabošanu. Savukārt minētās direktīvas 5. apsvērumā ir precizēts, ka visiem darba ņēmējiem jābūt pietiekamam atpūtas laikam. Šajā kontekstā šīs pašas direktīvas 1. pantā ir paredzēts, ka tajā ir noteiktas minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai saistībā it īpaši ar minimālajiem ikgadējiem atpūtas laikposmiem [11].

31. Ņemot vērā šos mērķus, Tiesa ir konsekventi uzskatījusi, ka tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu ir divējāds mērķis, proti, pirmkārt, ļaut darba ņēmējam atpūsties, nevis veikt viņa darba līgumā paredzētos uzdevumus un, otrkārt, izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm [12].

32. Lai nodrošinātu šī mērķa sasniegšanu, gadījumā, ja apmaksātais atvaļinājums un atvaļinājums, kas piešķirts cita iemesla dēļ, pārklājas, Tiesa veic katra atvaļinājuma mērķa salīdzinošu analīzi. Šis salīdzinājums ļauj noteikt, vai, ņemot vērā tā mērķi, atvaļinājums, kas sakrīt ar ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ir šķērslis minētā atvaļinājuma efektīvai izmantošanai. Ja šāds pārkāpums tiek konstatēts, abu atvaļinājumu veidu sakritība neizbēgami nozīmē ikgadējā atvaļinājuma pārcelšanu uz vēlāku laikposmu nekā iepriekš noteiktais.

33. Tādējādi, lai nolemtu, ka darbiniecei ir jābūt iespējai izmantot savu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu laikposmā, kas atšķiras no viņas grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, Tiesa uzskatīja, ka apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma mērķis atšķiras no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma mērķa, jo tā nolūks ir, pirmkārt, aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēc tās un, otrkārt, aizsargāt īpašās attiecības starp sievieti un viņas bērnu laikā pēc grūtniecības un dzemdībām [13].

34. Ievērojot to pašu loģiku, Tiesa, pamatojoties uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma un slimības atvaļinājuma, kura mērķis ir ļaut darba ņēmējam atveseļoties pēc slimības, atšķirīgajiem mērķiem, secināja, ka darba ņēmējam, kurš atrodas slimības atvaļinājumā iepriekš noteiktā ikgadējā atvaļinājuma laikā, ir tiesības to izmantot laikā, kas nesakrīt ar slimības atvaļinājuma laiku [14].

35. Turklāt Tiesa ir atzinusi, ka atsevišķās īpašās situācijās, piemēram, slimības atvaļinājuma gadījumā, kad darba ņēmējs nespēj pildīt savus pienākumus, dalībvalsts nevar tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu pakārtot nosacījumam, ka viņš ir faktiski strādājis. Darba ņēmēja tiesības uz minimālo ikgadējo atvaļinājumu, ko garantē Savienības tiesību akti, nevar tikt samazinātas situācijā, kad darba ņēmējs slimības dēļ nav varējis pildīt savu pienākumu strādāt [15].

36. No Tiesas judikatūras izriet, ka šo apstākļu, kuros darba nespēja ir jāuzskata par faktisku darbu, būtiskās pazīmes ir, pirmkārt, ka tie rodas neparedzēti un ir ārpus darba ņēmēja kontroles un, otrkārt, ka tie rada darba ņēmējam fiziskus vai garīgus ierobežojumus.

[11] Spriedums, 2022. gada 13. janvāris, *Koch Personaldienstleistungen* (C-514/20, EU:C:2022:19, 28. un 29. punkts).

[12] Spriedums, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus* (C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).

[13] Spriedumi, 2004. gada 18. marts, *Merino Gómez* (C-342/01, EU:C:2004:160, 32. punkts), un 2018. gada 4. oktobris, *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 30. punkts).

[14] Spriedumi, 2009. gada 10. septembris, *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542, 22. punkts), un 2020. gada 4. jūnijs, *Fetico* u.c. (C-588/18, EU:C:2020:420, 33. un 34. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra). Attiecībā uz atveseļošanās atvaļinājumu skat. spriedumu, 2016. gada 30. jūnijs, *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, 27. punkts).

[15] Spriedums, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus* (C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

37. Attiecībā uz pirmo no šiem kritērijiem Tiesa uzskata, ka slimības izraisīta darbnespēja principā ir neparedzama un nav atkarīga no darba ņēmēja gribas [16]. Spriežot pēc analoģijas, Tiesa uzskatīja, ka – tāpat kā darbnespējas rašanās slimības dēļ – fakts, ka darba ņēmējam ir tikusi liegta iespēja strādāt atlaišanas dēļ, kas pēc tam atzīta par nelikumīgu, principā nav paredzams un nav atkarīgs no šī darba ņēmēja gribas [17]. Turpretī bērna kopšanas atvaļinājuma izmantošana nav neparedzama un lielākajā daļā gadījumu izriet no darba ņēmēja gribas rūpēties par savu bērnu [18].

38. Otro kritēriju, kas attiecas uz fizisku vai garīgu ierobežojumu esamību, Tiesa ir izmantojusi noraidoši. Tādējādi, ciktāl darba ņēmējs, kurš atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā, nav pakļauts slimības radītiem fiziskiem vai psihiskiem ierobežojumiem, viņš atrodas citādā situācijā nekā tā, kuras pamatā ir darbnespēja viņa veselības stāvokļa dēļ [19].

39. Šādos apstākļos ir jāpārbauda, vai Tiesas judikatūru var *mutatis mutandis* piemērot tādai situācijai kā pamatlietā, kurā saskarsmes ar SARS-Cov-2 vīrusu dēļ un, nepiešķirot slimības atvaļinājumu, attiecībā uz darba ņēmēju ir pieņemts lēmums par karantīnas piemērošanu, kuras ilgums atbilst iepriekš noteiktajam apmaksāta atvaļinājuma periodam.

40. Ņemot vērā iepriekš minēto, šādu attiecināšanu nevar pirmšķietami izslēgt. Pirmkārt, ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma mērķis atšķiras no karantīnas mērķa, kura ir paredzēta, lai novērstu lipīgas slimības izplatīšanos. Otrkārt, nav šaubu, ka vairumā gadījumu šāds izolēšanas pasākums ir neparedzams apstāklis, kas nav atkarīgs no darba ņēmēja gribas.

41. Tomēr man šķiet, ka argumentācija pēc analoģijas ir jāpārtrauc pēc šī pirmā posma. Šajā ziņā ir jānorāda, ka Tiesas judikatūra ir balstīta uz pieņēmumu, ka attiecīgajā periodā slimības iestāšanās dēļ darba ņēmējs nevarēja pildīt darba līgumā noteiktos pienākumus. Faktiski tieši slimības izraisītas darbnespējas vienlaicīgas pastāvēšanas dēļ darba ņēmējam tiek radīta situācija, kurā viņam ir traucēta atpūta un relaksācija, tādēļ ikgadējais apmaksātais atvaļinājums ir jāpārceļ uz citu periodu, kas atšķiras no sākotnēji noteiktā perioda. Citiem vārdiem sakot, darba nespējas iestāšanās nevar likt apšaubīt darba ņēmēja tiesības izmantot minimālo apmaksātā atvaļinājuma periodu, kas paredzēts Direktīvas 2003/88 7. pantā.

42. Tomēr ievietošana karantīnā automātiski nenozīmē, ka darba ņēmējs atrodas situācijā, kas viņam liedz veikt darbu, jo atkarībā no apstākļiem darba ņēmējs var turpināt savu profesionālo darbību no vietas, kurā viņam ir pienākums palikt.

43. Šajā ziņā Komisija ierosina nošķirt darba ņēmējus, kuri joprojām ir darbspējīgi, no darba ņēmējiem, kuriem karantīnas pasākums neļautu turpināt pildīt darba līgumā noteiktos pienākumus. Pēdējā minētajā gadījumā darba ņēmējam vajadzētu būt iespējai pārcelt savu ikgadējo atvaļinājumu uz citu periodu, kas atšķiras no sākotnēji noteiktā perioda.

44. Tomēr šāds risinājums galvenokārt ir saistīts ar diviem iebildumiem.

[16] Spriedums, 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus* (C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 30. punkts un tajā minētā judikatūra).

[17] Spriedums, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 67. punkts).

[18] Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 4. oktobris, *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

[19] Spriedums, 2018. gada 4. oktobris, *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 33. punkts). Iepriekš Tiesa bija nospriedusi, ka darba ņēmējs, kura darba laiks tiek saīsināts saskaņā ar sociālo plānu, nav pakļauts slimības izraisītiem fiziskiem vai psihiskiem ierobežojumiem un tādējādi viņš atrodas citādā situācijā nekā tā, kuras pamatā ir darbnespēja viņa veselības stāvokļa dēļ. Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2012. gada 8. novembris, *Heimann* un *Toltschin* (C-229/11 un C-230/11, EU:C:2012:693, 29. punkts).

45. Vispirms, man šķiet, ka ir grūti uzskatīt, ka nespēja veikt darbu karantīnas dēļ var tikt pielīdzināta darba nespējai iepriekš minētās judikatūras izpratnē. Faktiski darba ņēmējs, uz kuru attiecas lēmums par profilaktisku izolāciju, nav pakļauts fiziskiem vai psiholoģiskiem ierobežojumiem, kas līdzinās slimības radītajiem ierobežojumiem, un tādējādi atrodas atšķirīgā situācijā no tās, kas izriet no darba nespējas veselības stāvokļa dēļ.

46. Turklāt šķiet, ka novērtējums par to, vai karantīnas dēļ pastāv darba nespēja, ir īpaši delikāts, jo tas prasa katras konkrētās situācijas pārbaudi, lai noteiktu, vai darba ņēmējs var veikt savus darba uzdevumus no vietas, kurā tas uzturas ierobežošanas pasākumu periodā. Šī iespēja ir atkarīga no daudziem faktoriem, tostarp no darba ņēmējam uzticēto darba uzdevumu precīzā rakstura [20], ieņemamā amata pielāgošanas iespējām, darba devēja darbības un organizācijas, kā arī no izolācijas kārtības noteikumiem. Tomēr šo dažādo faktoru kombinēta piemērošana var izraisīt ļoti atšķirīgus risinājumus, kas var tikt uztverti kā nepamatoti un nevienlīdzīgi, jo īpaši, ja tie attiecas uz situācijām, kas *a priori* varētu šķist līdzīgas [21]. Turklāt šāds risinājums radītu nenoliedzamas praktiskas grūtības darba devējam, kuram īsā laika posmā būtu jāizvērtē, vai darba ņēmējs, kurš sākotnēji atrodas apmaksātā atvaļinājumā, ir vai nav spējīgs pildīt savus pienākumus, atrodoties ierobežošanas pasākumu īstenošanas vietā, un apstiprinošas atbildes gadījumā būtu jāveic šai situācijai pielāgoti organizatoriski pasākumi [22].

47. No šiem apstākļiem es secinu, ka Tiesas judikatūru nevar pēc analoģijas attiecināt uz tādu situāciju kā pamatlietā, lai, pamatojoties tikai uz to, darba ņēmējs nevarētu saņemt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma, kas piešķirts par laikposmu, kurš sakrīt ar laikposmu, kurā darba ņēmējs atrodas karantīnā sakarā ar kontaktu ar personu, kas inficēta ar SARS-Cov-2 vīrusu, atlikšanu.

48. Tomēr vēl ir jāpārbauda, vai, ņemot vērā ar to saistītos ierobežojumus, karantīna var liegt darba ņēmējam faktiski izmantot viņa tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

2. Par tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu faktiskas izmantošanas aizskārumu

49. Nav noliedzams – karantīnas radītie ierobežojumi būtiski ierobežo personas personīgās aktivitātes un pārvietošanos. No tā izriet, ka šāda situācija var samazināt darba ņēmēja iespējas "atpūsties vai izmantot laiku atelpai un brīvā laika nodarbēm" [23]. Šāds tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu mērķa aizskārums pirmšķietami varētu būt pietiekams, lai gadījumā, ja tas sakrīt ar karantīnas periodu, pamatotu šī atvaļinājuma pārcelšanu, lai darba ņēmējs varētu to *faktiski izmantot* [24].

50. Tomēr es uzskatu, ka šāds risinājums būtu balstīts uz kļūdainu izpratni par jēdzienu tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu "faktiska izmantošana", kas neatbilst ne Direktīvas 2003/88 mērķiem, ne Tiesas judikatūrai. Šajā ziņā jānorāda, ka, lai nodrošinātu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības mērķi, tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu ir atkarīgas no tā, vai valsts iestādes un darba devējs ievēro pienākumus, kas paredzēti, lai nodrošinātu to efektivitāti.

[20] Šis pirmais kritērijs ir būtisks, jo dažus darba uzdevumus, kas jo īpaši ietver fizisku darbu, neapšaubāmi var veikt tikai darba vietā.

[21] Turklāt šīs grūtības, manuprāt, var izraisīt daudzus strīdus darba lietu tiesās, kurām *a posteriori* būtu jāpārbauda, vai darba ņēmējs karantīnas laikā joprojām ir spējīgs strādāt.

[22] Šajā ziņā strīds pamatlietā ilustrē grūtības, ar kādām varētu saskarties darba devējs, kuram par karantīnu tiktu paziņots dienu pirms apmaksātā atvaļinājuma perioda sākuma.

[23] Spriedums, 2012. gada 8. novembris, *Heimann* un *Toltschin* (C-229/11 un C-230/11, EU:C:2012:693, 29. punkts).

[24] Spriedums, 2020. gada 4. jūnijs, *Fetico* u.c. (C-588/18, EU:C:2020:420, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

51. Pirmām kārtām, ņemot vērā Direktīvā 2003/88 izvirzīto būtisko mērķi, proti, nodrošināt efektīvu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu aizsardzību, kā arī labāku viņu drošības un veselības aizsardzību, dalībvalstīm ir pienākums nodrošināt, ka šo tiesību efektivitāte tiek pilnībā nodrošināta, piešķirot viņiem šajā direktīvā paredzēto minimālo ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma periodu. No tā izriet, ka noteikumi, kurus dalībvalstis ir paredzējušas, lai nodrošinātu Direktīvas 2003/88 prasību īstenošanu, nedrīkst būt tādi, kuru rezultātā savu jēgu zaudē tiesības, kas ir paredzētas Hartas 31. panta 2. punktā un šīs direktīvas 7. pantā [25]. Šajā kontekstā dalībvalstu īstenotajiem pasākumiem ir jāļauj darba ņēmējam izmantot visu šo atvaļinājuma periodu un tie nedrīkst ietekmēt vai ierobežot minētajā direktīvā garantēto minimālo aizsardzību vai apdraudēt citus šīs direktīvas noteikumus, tās konsekvenci vai izvirzītos mērķus [26].

52. Otrām kārtām, darba devējam ir jānodrošina, lai darba ņēmējiem tiktu dota iespēja izmantot tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu [27]. Šajā atpūtas periodā darba ņēmējam attiecībā pret savu darba devēju nedrīkst būt nekādu pienākumu, kas varētu traucēt viņam brīvi un nepārtraukti nodoties savām interesēm, lai neitralizētu darba ietekmi uz attiecīgās personas drošību un veselību [28].

53. Manuprāt, no tā izriet, ka Hartas 31. panta 2. punktā paredzēto tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu faktiskai izmantošanai ir nepieciešams, lai darba ņēmējam viņa drošības un veselības aizsardzības nolūkā būtu tiesības uz Direktīvas 2003/88 7. pantā paredzēto minimālo apmaksātā atvaļinājuma periodu un lai viņam tiktu *dota iespēja* šajā periodā būt brīvam no jebkādiem pienākumiem pret darba devēju, atpūsties vai izmantot laiku atelpai un brīvā laika nodarbēm.

54. Savukārt, neraugoties uz nepieciešamo atbilstību šīm prasībām, ne no iepriekš minētajiem tiesību aktiem, ne no Tiesas judikatūras nekādi neizriet, ka Direktīvā 2003/88 izvirzītā darba ņēmēja drošības un veselības aizsardzības mērķa īstenošanai būtu nepieciešams, lai apmaksātā atvaļinājuma laikā, kas viņam ir jānodrošina, šis atvaļinājums viņam būtu konkrēti nodrošinājis laiku atelpai, atpūtai un brīvā laika nodarbēm. Citiem vārdiem sakot, tiesības uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma faktisku izmantošanu nevar sajaukt ar tiesībām uz šī atvaļinājuma faktisko rezultātu [29].

55. Man šķiet, ka analīze, kas būtu pretēja manis ierosinātajai, visticamāk, nostiprinātu īpaši plašu tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu izpratni, saskaņā ar kuru šo tiesību faktiskā izmantošana tiktu panākta tikai tad, ja apmaksātā atvaļinājuma laikā nerisinātos nekādi notikumi [30], kas traucētu organizēt aktivitātes, kuras darba ņēmējs bija iecerējis veikt savā brīvajā laikā.

56. Tomēr atšķirībā no darba nespējas karantīna neietekmē tiesības faktiski izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu atbilstoši manis ierosinātajai definīcijai, bet tikai ietekmē nosacījumus, saskaņā ar kuriem darba ņēmējs var izmantot savu brīvo laiku.

[25] Pēc analoģijas skat. spriedumu, 2023. gada 2. marts, *MÁV-START* (C-477/21, EU:C:2023:140, 35. punkts un tajā minētā judikatūra).

[26] *A contrario* skat. spriedumu, 2019. gada 19. novembris, TSN un AKT (C-609/17 un C-610/17, EU:C:2019:981, 51. punkts un tajā minētā judikatūra).

[27] Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 6. novembris, *Kreuziger* (C-619/16, EU:C:2018:872, 51. punkts un tajā minētā judikatūra).

[28] Pēc analoģijas skat. spriedumu, 2003. gada 9. septembris, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, 94. punkts).

[29] Šajā ziņā skat. ģenerāladvokāta H. Saugmandsgora Ēes [*H. Saugmandsgaard Øe*] secinājumus lietā *Fetico* u.c. (C-588/18, EU:C:2019:1083, 75. un 76. punkts).

[30] Piemēram, būtu grūti saprast, kāpēc tāds notikums kā īpaši nelabvēlīgi laika apstākļi saskaņā ar Savienības tiesībām varētu sniegt tiesības uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pārcelšanu.

57. Turklāt jāuzsver, ka atelpas, atpūtas un brīvā laika nodarbju jēdziens ir ļoti subjektīvs, tāpēc ierobežošanas pasākums var ļoti dažādi mainīt indivīda priekšstatu par viņa apmaksātā atvaļinājuma kvalitāti. Valsts iestādes noteikto ierobežojumu saturs un apjoms var būtiski ietekmēt arī darba ņēmēja darba tiesisko attiecību izbeigšanas iespējas. Šie apsvērumi īpaši apgrūtina jebkuru mēģinājumu objektīvi noteikt un klasificēt situācijas, kurās karantīna konkrēti ietekmē apstākļus, kādos darba ņēmējs izmanto savu ikgadējo atvaļinājumu.

58. Tas neietekmē to, ka lēmums par izolēšanu atkarībā no apstākļiem var būtiski samazināt darba ņēmēja saņemtā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma kvalitāti. Tomēr man šķiet, ka Savienības tiesībās paredzētās tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu neļauj atrisināt šīs grūtības. Savukārt papildus Direktīvas 2003/88 7. pantā garantētajai minimālajai aizsardzībai valsts likumdevējam joprojām ir iespēja veikt labvēlīgākus pasākumus, kas ļautu pārcelt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas uz vēlāku periodu. Šajā ziņā ir jānorāda, ka pēc šī lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu Vācijas likumdevējs savās valsts tiesībās ir ieviesis tiesību normas, kurās ir paredzēts, ka izolēšanas dienas netiek atskaitītas no ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma [31].

59. Tāpat, ņemot vērā visus šos apsvērumus, es uzskatu, ka Savienības tiesībās nav noteikts pienākums pārcelt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas sakrīt ar valsts iestādes noteiktu karantīnas periodu darba ņēmēja saskarsmes ar SARS-Cov-2 vīrusu dēļ.

VI. Secinājumi

60. Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, ierosinu uz *Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein* (Ludvigshāfenes Darba lietu tiesa, Vācija) uzdotajiem jautājumiem sniegt šādu atbildi:

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. pants un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts

ir jāinterpretē tādējādi, ka

tiem nav pretrunā valsts tiesiskais regulējums vai prakse, saskaņā ar kuru darba ņēmēja izmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas sakrīt ar karantīnas periodu, ko noteikusi valsts iestāde šī darba ņēmēja kontakta ar personu, kas inficēta ar vīrusu, dēļ, nevar pārcelt uz citu periodu, kas atšķiras no sākotnēji noteiktā perioda.

[31] No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu lietā I (C-749/22, pašlaik apturēta) izriet, ka šī tiesību norma, kas ieviesta ar 2022. gada 16. septembra likumu, šajā pamatlietā nav piemērojama *ratione temporis*.