Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTES TAMARAS ČAPETAS [*TAMARA ĆAPETA*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2023. gada 23. martā [1]

Apvienotās lietas no C-271/22 līdz C-275/22

XT (C-271/22),
KH (C-272/22),
BX (C-273/22),
FH (C-274/22),
NW (C-275/22)
pret
***Keolis Agen SARL*,**
piedaloties
Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT

(*Conseil de prud'hommes d'Agen* (Ažānas Darba strīdu padome, Francija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba laika organizēšana – Eiropas Savienības Pamattiesību harta – 31. panta 2. punkts – Direktīva 2003/88/EK – 7. pants – Atsaukšanās uz to strīdā starp privātpersonām – Tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu – Apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma pārcelšana ilgstošas slimības dēļ – Valsts judikatūra, kas pieļauj neierobežotu atvaļinājuma pārcelšanu

I. Ievads

1. Vai darba ņēmējs var neierobežoti uzkrāt neizmantotās apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma dienas, vai arī saskaņā ar Darba laika direktīvas [2] 7. panta 1. punktu dalībvalstīm ir jāparedz ierobežoti pārcelšanas laikposmi? Ja tas tā ir, kāds ir saprātīgs šāda laikposma ilgums?

2. Tādi ir galvenie jautājumi, ko izvirzījusi iesniedzējtiesa – *Conseil des prud'hommes d'Agen* (Ažānas Darba strīdu padome, Francija). Turklāt šī tiesa lūdz precizēt jautājumu par Darba laika direktīvas tiešo iedarbību horizontālās situācijās, ņemot vērā to, ka atbildētāja pamatlietā ir privāta sabiedrība, kas nodrošina sabiedriskā transporta pakalpojumus.

[1] Oriģinālvaloda – angļu.

[2] Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.; turpmāk tekstā – "Darba laika direktīva").

3. Šīs lietas pamatā ir vairāki lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu, kas iesniegti saistībā ar pieciem strīdiem, kuri tiek izskatīti iesniedzējtiesā. Visi šie strīdi attiecas uz darba ņēmējiem, kuri pašlaik vai agrāk ir bijuši nodarbināti sabiedrībā *Keolis Agen SARL* – autobusu transporta tīkla operatorā Ažānas pilsētas teritorijā (Francija). Šie darba ņēmēji lūdza darba devēju atzīt viņu tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ko viņi nevarēja izmantot atsauces gadā, kurā šīs tiesības radās, un viņi vērsās iesniedzējtiesā, kad darba devējs šos lūgumus noraidīja. Darba ņēmēju atbalstam šajā lietā iestājusies arodbiedrība *Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT* (Valsts pilsētas transporta arodbiedrība).

II. Pamatlieta, prejudiciālie jautājumi un tiesvedība Tiesā

4. *Keolis Agen* ir privāttiesiska sabiedrība, kas sniedz pilsētas sabiedriskā autobusu transporta pasažieru pārvadājumu pakalpojumus. Pieci prasītāji, kuri iesnieguši prasību iesniedzējtiesā pret šo sabiedrību, ir tās esošie vai bijušie darbinieki.

5. Visi prasītāji to darba līgumu darbības laikā ilgstoši bija slimības atvaļinājumā [3]. Pēc atgriešanās darbā vai pēc darba līgumu izbeigšanas nespējas dēļ turpināt darbu prasītāji lūdza, lai *Keolis Agen* vai nu ļauj viņiem izmantot ikgadējā atvaļinājuma dienas, kuras viņi nevarēja izmantot slimības laikā, vai arī, izbeidzot darba līgumus, izmaksā viņiem pabalstus.

6. *Keolis Agen* šos lūgumus noraidīja. Pamatojoties uz Francijas Darba kodeksu [4], *Keolis Agen* uzskatīja, ka prasītājiem nav tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu, ja darba kavējums bijis ilgāks par vienu gadu tādas slimības dēļ, kas nav saistīta ar darbu. Tā uzskatīja, ka valsts tiesības jāpiemēro pat tad, ja tās būtu pretrunā Darba laika direktīvas 7. pantam, jo šī direktīva nerada pienākumus privātpersonām.

7. *Keolis Agen* apgalvo, ka, ņemot vērā Francijas transporta pakalpojumu liberalizāciju [5], Darba laika direktīvu nevar attiecināt uz *Keolis Agen*. Pat ja sabiedrība sniedz sabiedriskā transporta pakalpojumus, darba ņēmēju iespēja tieši atsaukties uz Darba laika direktīvas normām vājinātu sabiedrības konkurētspēju salīdzinājumā ar citām privātām sabiedrībām, uz kurām joprojām attiecas Francijas tiesības un neattiecas šī direktīva.

8. Prasītāji uzskata, ka viņi uz savu darba devēju var attiecināt Darba laika direktīvas 7. panta 1. punktu un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 31. panta 2. punktu un ka viņiem šajās Savienības tiesību normās ir paredzētas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu arī ilgstošas slimības gadījumā. Tādēļ neesot jāpiemēro Francijas tiesību normas, kas paredz pretējo.

9. Strīds par Darba laika direktīvas tiešo iedarbību ir par pamatu pirmajam iesniedzējtiesas jautājumam izskatāmajā lietā.

[3] No lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka šie slimības atvaļinājuma laikposmi lietā C-271/22 bija no 2017. gada 9. janvāra līdz 2018. gada 31. oktobrim; lietā C-272/22 – 60 dienas 2016. gadā, viss 2017. gads un 236 dienas 2018. gadā; lietā C-273/22 – no 2017. gada 9. janvāra līdz 2018. gada 31. oktobrim; lietā C-274/22 – 105 dienas 2017. gadā un 308 dienas 2018. gadā un lietā C-275/22 – 84 dienas 2017. gadā, 355 dienas 2018. gadā un 308 dienas 2019. gadā.

[4] Šajā ziņā atbildētāja atsaucas uz Francijas Darba kodeksa L. 3141-5. pantu, kurā paredzēts:
"Nosakot atvaļinājuma ilgumu, par faktiski nostrādātajiem darba laikposmiem tiek uzskatīti šādi laikposmi: [..]
5° Nepārtraukti laikposmi, kuri nepārsniedz vienu gadu un kuru laikā ir apturēta darba līguma izpilde nelaimes gadījuma darbā vai arodslimības dēļ."

[5] No Tiesas rīcībā esošās informācijas izriet, ka *Keolis Agen* ir *Keolis* uzņēmumu grupas dalībniece, kas ietilpst vēsturiskā Francijas dzelzceļa nozares operatora *SNCF* kopas sabiedrību apvienībā. Lai gan šķiet, ka arī *Keolis* darbojas pēdējā minētajā nozarē, nav šaubu, ka pamatlietā *Keolis Agen* ir vienīgi autobusu satiksmes operators un velosipēdu pakalpojumu sniedzējs.

10. Otrais un trešais jautājums kļūst aktuāls gadījumā, ja prasītājiem ir tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu attiecībā uz atsauces gadiem, kuros viņi bija slimības atvaļinājumā. Šie jautājumi rodas, jo iesniedzējtiesa uzskata, ka Francijas tiesībās netiek reglamentēti neizmantota ikgadējā atvaļinājuma pārcelšanas laikposmi un nav norādīts, vai šādas tiesības pastāv vai ne. No lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu un lietas dalībnieku apsvērumiem izriet, ka abām Francijas augstākajām tiesām šajā jautājumā ir pretrunīga nostāja. Pirmkārt, saskaņā ar *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa, Francija) judikatūru [6] Francijas tiesībās nav paredzēti pārcelšanas ierobežojumi neizmantotajām tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu. Otrkārt, *Conseil d'État* (Valsts padome, Francija), šķiet, uzskata, ka tiesības uz neizmantotu ikgadējo atvaļinājumu zūd 15 mēnešus pēc tā atsauces gada beigām, kurā radušās tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu [7]. Pēdējais arguments šķietami izriet no Tiesas judikatūras, kurā tā atzina, ka 15 mēnešu termiņš nav pretrunā Darba laika direktīvai [8].

11. Pamatlietā iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai Savienības tiesībās ir noteikta šāda prasība paredzēt pārnešanas laikposmu. Ja tas tā ir, tā vēlas noskaidrot, kāds ir "saprātīgs laikposms", pēc kura var zust tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu. Šajā ziņā iesniedzējtiesa paskaidro, ka izskatāmajā lietā visas prasības par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu tika iesniegtas agrāk nekā 15 mēnešus pēc atsauces gada beigām, kurā šīs tiesības bija radušās.

12. *Keolis Agen* lūdza iesniedzējtiesu ar strīdīgajiem jautājumiem vērsties Tiesā. Prasītāji uzskatīja, ka šāds lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu nav nepieciešams, un iebilda pret to.

13. Šādos apstākļos *Conseil de prud'hommes d'Agen* (Ažānas Darba strīdu padome) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus (jautājumi ir identiski visās piecās apvienotajās lietās):

"1) Vai [Darba laika direktīvas] 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ir tieši piemērojams attiecībās starp privātu pārvadātāju, kam ir viens sabiedrisko pakalpojumu sniegšanas deleģējums, un tā darbiniekiem, it īpaši, ņemot vērā dzelzceļa pasažieru pārvadājumu nozares liberalizāciju?

2) Kāds ir saprātīgs iegūtā četru nedēļu apmaksātā atvaļinājuma pārcelšanas periods [Darba laika direktīvas] 7. panta 1. punkta izpratnē, ja [prasītājs] ir ieguvis tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu par viena gada periodu?

3) Vai neierobežota pārcelšanas termiņa piemērošana, ja nav valsts, normatīvu vai līgumisku noteikumu, kas regulē šādu pārcelšanu, ir pretrunā [Darba laika direktīvas] 7. panta 1. punktam?"

14. Rakstveida apsvērumus Tiesai iesniedza prasītāji pamatlietā un *Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT* (turpmāk tekstā kopā – "prasītāji"), *Keolis Agen*, Francijas valdība un Eiropas Komisija. Tiesas sēde nenotika.

[6] *Cour de cassation (Social)* (Kasācijas tiesa (sociālajos jautājumos)) spriedums, 2017. gada 21. septembris, Nr. 16-24.022, ECLI:FR:CCASS:2017:SO02067.

[7] *Conseil d'État* (Valsts padome) viedoklis Nr. 406009, 2017. gada 26. aprīlis, ECLI:FR:CECHR:2017:406009.20170426.

[8] Spriedums, 2011. gada 22. novembris, *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, 44. punkts; turpmāk tekstā – "spriedums *KHS*").

III. Juridiskā analīze

15. Pēdējos gados Tiesā arvien biežāk tiek iesniegtas lietas par apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu [9].

16. Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu dod Tiesai vēl vienu iespēju veicināt labāku izpratni par Darba laika direktīvu un papildināt savu līdzšinējo judikatūru šajā jautājumā.

17. Iesniegtos jautājumus var iedalīt divās daļās: pirmais jautājums attiecas uz iedibināto direktīvu tiešas iedarbības jēdzienu (A), savukārt otrais un trešais jautājums, kurus aplūkošu kopā, attiecas uz apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma pārcelšanas laikposmiem (B).

A. Par Darba laika direktīvas tiešo iedarbību horizontālās situācijās

18. No lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka Francijas Darba kodekss liedz darba ņēmējam, kurš ir slimības atvaļinājumā, kas pārsniedz vienu gadu un nav saistīts ar darbu, iegūt tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu [10].

19. Šī valsts tiesību norma esot pretrunā Darba laika direktīvas 7. pantam, kā to interpretējusi Tiesa. Tas skaidri izrietot no sprieduma *Dominguez* [11].

20. Minētajā lietā, kuras pamatā bija šīs pašas Francijas tiesību normas piemērošana, Tiesa, papildinot savu iepriekšējo judikatūru [12], noteica, ka Darba laika direktīva neatļauj tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu paredzēt nosacījumu, ka darba ņēmējs ir faktiski strādājis. Nevienam darba ņēmējam, kurš atsauces gadā ir slimības atvaļinājumā darba vietā vai citur notikuša nelaimes gadījuma dēļ vai jebkāda veida vai jebkādas izcelsmes slimības dēļ, nevar liegt tiesības uz apmaksātu, vismaz četras nedēļas ilgu ikgadēju atvaļinājumu [13].

21. Īsumā – *tiesības* uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izriet no darba attiecībām, un tām nevar paredzēt nosacījumus. Dalībvalstis var paredzēt nosacījumus tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu *izmantošanai*, bet nevar paredzēt nosacījumus attiecībā uz pašu šo tiesību esamību, tostarp nosacījumu, ka darba ņēmējs ir faktiski strādājis [14].

22. Tādējādi no iepriekšējās judikatūras skaidri izriet, ka prasītāji ieguva tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu par gadiem, kuros viņi bija slimības atvaļinājumā, tieši pamatojoties uz Darba laika direktīvas 7. pantu.

23. Atbildētāja nenoliedz un nemēģina mainīt šo Darba laika direktīvas interpretāciju. Tomēr tā apgalvo, ka izskatāmajā lietā šo direktīvu nevar piemērot tā, lai tā atbildētājai radītu pienākumus, jo tā ir privāttiesiska sabiedrība.

[9] Spriedumi, 2018. gada 4. oktobris, *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799; turpmāk tekstā – "spriedums *Dicu*"); 2018. gada 6. novembris, *Bauer un Willmeroth* (C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871); 2018. gada 6. novembris, *Kreuziger* (C-619/16, EU:C:2018:872); 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874; turpmāk tekstā – "spriedums *Max-Planck-Gesellschaft*"); 2019. gada 19. novembris, *TSN* un *AKT* (C-609/17 un C-610/17, EU:C:2019:981), un 2020. gada 8. septembris, Komisija un Padome/*Carreras Sequeros* u.c. (C-119/19 P un C-126/19 P, EU:C:2020:676).

[10] Skat. šo secinājumu 4. zemsvītras piezīmi.

[11] Spriedums, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, turpmāk tekstā – "spriedums *Dominguez*").

[12] Spriedums, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, turpmāk tekstā – "spriedums *Schultz-Hoff*", 41. punkts).

[13] Spriedums *Dominguez*, 20., 30. un 46. punkts un tajos minētā judikatūra. Skat. arī spriedumu *Dicu*, 29. punkts.

[14] Spriedumi, 2001. gada 26. jūnijs, *BECTU* (C-173/99, EU:C:2001:356, turpmāk tekstā – "spriedums *BECTU*", 55. punkts), un *Schultz-Hoff*, 47. punkts.

24. Pušu apsvērumos daudz argumentācijas veltīts jautājumam, vai atbildētāja ir vai nav "valsts emanācija"[15] judikatūras par direktīvu tiešo vertikālo iedarbību[16] izpratnē un vai attiecīgi pamatlietā aplūkojamā situācija ir kvalificējama kā horizontāla (pēc atbildētājas domām) vai vertikāla (pēc prasītāju domām).

25. Tomēr šīs lietas apstākļos šādai kvalifikācijai nav nozīmes. Tālāk norādīti attiecīgie iemesli.

26. Spriedumā *Dominguez* Tiesa patiešām atkārtoja nostāju, ka direktīvas pašas par sevi nevar radīt pienākumus privātpersonām[17]. Tomēr citā judikatūrā paustā nostāja liecina, ka vispārējiem tiesību principiem, kas mūsdienās kodificēti Hartā, pašiem par sevi var būt tieša iedarbība, tostarp horizontālās situācijās. Ja vispārējs princips ar tiešu iedarbību direktīvā ir tikai konkretizēts, bet netiek ar to ieviests, pušu tiesības izriet tieši no šī principa[18].

27. Tiesa ir vairākkārt paudusi nostāju, ka katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu "ir jāuzskata par īpaši svarīgu Savienības sociālo tiesību principu, no kura nevar atkāpties"[19]. Šīs tiesības tagad ir nostiprinātas arī Hartas 31. panta 2. punktā.

28. Spriedumā *Max-Planck-Gesellschaft* Tiesa atzina, ka Hartas 31. panta 2. punkts kā tāds ir pietiekams, lai tieši piešķirtu darba ņēmējiem tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, uz kurām darba ņēmēji var atsaukties strīdos ar darba devējiem neatkarīgi no tā, vai darba devējs ir privāttiesiska sabiedrība vai publiska iestāde[20]. Citiem vārdiem, Tiesa uzskatīja, ka Hartas 31. panta 2. punktam pašam ir tieša iedarbība, tostarp horizontālās situācijās.

29. Tādējādi tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ar Darba laika direktīvas 7. pantu netiek ieviestas, bet gan ir tikai tajā konkretizētas. Tādēļ nav nozīmes tam, ka direktīvām ir liegta horizontāla tiešā iedarbība, jo prasītāji var tieši atsaukties uz Hartas 31. panta 2. punktu[21]. Tādējādi valstu tiesām, pieņemot nolēmumus lietās, kas ietilpst Savienības tiesību piemērošanas jomā, ir pienākums nepiemērot nevienu pretrunīgu valsts tiesību normu.

30. Tādējādi ierosinu Tiesai uz iesniedzējtiesas pirmo jautājumu atbildēt, ka Hartas 31. panta 2. punkts, kas ir konkretizēts Darba laika direktīvas 7. pantā, paredz katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, uz kurām darba ņēmējs var atsaukties strīdos ar darba devējiem neatkarīgi no tā, vai darba devējs ir privāttiesiska sabiedrība vai publiska iestāde.

[15] Šis izteiciens, apzīmējot struktūras, uz kurām var attiecināt direktīvas noteikumus, tika izmantots vienīgi 1986. gada 26. februāra spriedumā *Marshall* (152/84, EU:C:1986:84, 12. punkts). Skat. arī spriedumu, 1990. gada 12. jūlijs, *Foster* u.c. (C-188/89, EU:C:1990:313, 20. un 22. punkts).

[16] Skaidrojums par struktūrām, uz kurām var attiecināt direktīvas noteikumus, tika sniegts 2017. gada 10. oktobra spriedumā *Farrell* (C-413/15, EU:C:2017:745) un 2018. gada 7. augusta spriedumā *Smith* (C-122/17, EU:C:2018:631).

[17] Minētā sprieduma 37. punkts.

[18] Šīs judikatūras pirmais spriedums bija 2005. gada 22. novembra spriedums *Mangold* (C-144/04, EU:C:2005:709), un vēlāk to apstiprināja citi spriedumi, tostarp spriedumi, 2010. gada 19. janvāris, *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21); 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2), un 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257).

[19] Spriedumi *BECTU*, 43. punkts; 2004. gada 18. marts, *Merino Gómez* (C-342/01, EU:C:2004:160, 29. punkts), un 2006. gada 16. marts, *Robinson-Steele* u.c. (C-131/04 un C-257/04, EU:C:2006:177, 48. punkts); *Schultz-Hoff*, 22. punkts; *KHS*, 23. punkts; *Dominguez*, 16. punkts.

[20] Šajā nozīmē skat. sprieduma *Max-Planck-Gesellschaft* 74. un 76. punktu.

[21] Tas sniedz atbildi uz šajā lietā aplūkoto jautājumu gan tiešās iedarbības, gan vienlīdzīgu konkurences apstākļu ziņā. Tomēr direktīvu horizontālas tiešās iedarbības noliegšana patiešām dažādās situācijās varētu nozīmēt publisko tiesību sabiedrību diskrimināciju salīdzinājumā ar privāttiesiskām sabiedrībām. Šāda diskriminācija, kā arī citi ģenerāladvokāta K. O. Lenca [*C. O. Lenz*] argumenti lietā *Faccini Dori* (C-91/92, EU:C:1994:45) joprojām ir pamatoti iemesli, lai pārskatītu doktrīnu, kurā direktīvām tiek liegta tieša iedarbība horizontālās situācijās.

B. Par pārcelšanas laikposmiem

31. Iesniedzējtiesa uzskata, ka, ņemot vērā *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa) spriedumu [22], Francijas tiesībās netiek konkretizēts apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma pārcelšanas laikposma ilgums. Tādējādi tā uzskata, ka neizmantotās ikgadējā atvaļinājuma dienas var neierobežoti uzkrāt. Francijas valdība apstrīd šādu izpratni par *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa) judikatūras sekām. Valdība uzskata, ka no vispārējā noteikuma, kas paredz triju gadu ierobežojumu ar darbu saistītu prasījumu iesniegšanai [23], izriet arī ierobežojums pārcelšanas laikposmiem. Tajā pašā laikā, pamatojoties uz Tiesas spriedumu *KHS*, *Conseil d'État* (Valsts padome) uzskata, ka pārcelšanas laikposmiem var paredzēt 15 mēnešu ierobežojumu [24].

32. Šajā ziņā jānorāda, ka Tiesai lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kontekstā nav jānovērš atšķirības valsts tiesību normu interpretācijā, nedz arī jāspriež par to, vai valsts tiesas sniegtā šo tiesību normu interpretācija ir pareiza. Saskaņā ar Tiesas un valsts tiesu kompetenču sadalījumu Tiesai ir jāņem vērā faktiskais un tiesiskais konteksts, kādā ir izvirzīti aplūkojamie jautājumi, kā norādīts lēmumā par prejudiciālo jautājumu uzdošanu [25].

33. Iesniedzējtiesa nolēma sākt prejudiciālā nolēmuma procedūru situācijā, kad Francijas tiesībās nav noteikts nekāds termiņa ierobežojums, kuram beidzoties zustu tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu. Iesniedzējtiesa nav pārliecināta, vai šādas valsts tiesības atbilst Darba laika direktīvas prasībām.

34. *Keolis Agen* uzskata, ka iespēja uzkrāt ikgadējo atvaļinājumu un izmantot to vēlāk neatbilst ikgadējā atvaļinājuma mērķim. Tā atgādina – Tiesa ir norādījusi, ka ikgadējais atvaļinājums pilda divkāršu mērķi: tas ļauj atpūsties un izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm [26]. *Keolis Agen* atsaucas uz spriedumu *KHS*, kurā Tiesa atzina, ka, pārsniedzot noteiktu laika robežu, ikgadējais atvaļinājums kā atpūtas laiks darba ņēmējam nesniedz pozitīvu ietekmi un ir uzskatāms vienīgi par laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm [27].

35. Šādos apstākļos ar otro un trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Darba laika direktīvas 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādas valsts tiesības, ar kurām būtu atļauti neierobežoti neizmantota apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma pārcelšanas laikposmi. Ja atbilstoši Savienības tiesībām valsts tiesībās būtu jānosaka pārcelšanas laikposms, iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, kāds ir saprātīgs laikposms, pēc kura zūd tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu.

1. Savienības likumdevējam nav bijis nodoma reglamentēt pārcelšanas laikposmus

36. Lai atbildētu uz jautājumu, vai Savienības tiesības prasa, lai tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu laika ziņā tiktu ierobežotas, paredzot saprātīgus pārcelšanas laikposmus, vispirms aplūkošu Darba laika direktīvas vietu Līgumu sistēmā.

22 Skat. šo secinājumu 6. zemsvītras piezīmi.

23 Francijas Darba kodeksa L. 3245-1. un D. 3141-7. pants.

24 Skat. šo secinājumu 10. punktu.

25 Skat., piemēram, spriedumus, 2009. gada 23. aprīlis, *Angelidaki* u.c. (no C-378/07 līdz C-380/07, EU:C:2009:250, 48. punkts un tajā minētā judikatūra), un 2017. gada 26. oktobris, *Argenta Spaarbank* (C-39/16, EU:C:2017:813, 38. punkts).

26 Spriedumi *Schultz-Hoff*, 25. punkts, un *KHS*, 31. punkts.

27 Spriedums *KHS*, 33. punkts.

37. Šī direktīva tika pieņemta, pamatojoties uz LESD 153. panta 2. punktu (tās pieņemšanas brīdī – EKL 137. panta 2. punkts), kas ietverts Līguma sadaļā par sociālo politiku. Šī tiesību norma pilnvaro Eiropas Parlamentu un Padomi veikt pasākumus, kas atbalsta un papildina dalībvalstu rīcību sociālās politikas jomā. To dažādo jomu vidū, kas uzskaitītas LESD 153. panta 1. punktā (iepriekš – EKL 137. panta 1. punkts), ir darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzība. Šie jautājumi patiešām ir minēti Darba laika direktīvas preambulā [28].

38. Saskaņā ar LESD 4. panta 2. punkta b) apakšpunktu sociālā politika ir viena no dalītās kompetences jomām. Pat ja LESD 153. pants ļauj Eiropas Savienībai rīkoties, lai "atbalstītu un papildinātu" dalībvalstu sociālo politiku, manuprāt, tas neizslēdz iespēju veikt noteiktas regulatīvas darbības Savienības līmenī un tādējādi saskaņot valstu tiesību aktus [29]. Tomēr tiesību aktiem Savienības līmenī jābūt pamatotiem, ņemot vērā subsidiaritātes principu.

39. No Darba laika direktīvas formulējuma neizriet, ka Savienības likumdevējs būtu vēlējies reglamentēt pārcelšanas laikposmus. Tiesa šo nostāju nesen apstiprināja 2022. gada 22. septembra spriedumā LB (Tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu noilgums) [30].

40. Ņemot vērā, ka sociālā politika ir dalītas kompetences joma un ka Savienības tiesību aktos nav reglamentēts jautājums par ierobežotiem pārcelšanas laikposmiem, tiesības ieviest vai neieviest ierobežotus pārcelšanas laikposmus joprojām ir dalībvalstu ziņā [31].

2. Tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu iegūšanas nosacījumi salīdzinājumā ar to izmantošanas nosacījumiem

41. Iepriekš minētais secinājums atbilst arī Tiesas secinājumam, ka dalībvalstis var brīvi reglamentēt tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu izmantošanas nosacījumus. Lai gan atbilstoši Darba laika direktīvai dalībvalstīm ir liegts piemērot jebkādus nosacījumus attiecībā uz tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu esamību [32], tās var paredzēt nosacījumus attiecībā uz šo tiesību izmantošanu [33].

42. Kā uzsvērusi ģenerāladvokāte V. Trstenjaka [*V. Trstenjak*] [34], Tiesa uzskata, ka jautājums par tiesību uz apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma pārcelšanu ir *īstenošanas nosacījums*. Tādējādi Darba laika direktīva ļauj dalībvalstīm paredzēt šādus nosacījumus.

43. Attiecīgi dalībvalstis drīkst brīvi noteikt ierobežojumus, pēc kuriem iegūtās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu zūd, vai ļaut uzkrāt neizmantotās tiesības līdz konkrētā darba ņēmēja darba attiecību beigām.

[28] Darba laika direktīvas 1.–4. apsvērums. Šajā nozīmē saistībā ar Direktīvu 93/104, kura kodificēta pašlaik spēkā esošajā Darba laika direktīvā, skat. arī spriedumu *BECTU*, 37. un 38. punkts.

[29] Eiropas Savienība var noteikt regulējumu tikai LESD 151. pantā paredzēto mērķu sasniegšanai, kas ietver dzīves un darba apstākļu uzlabošanu. Pat pieņemot, ka šī tiesību norma tiktu kvalificēta kā programmatiska, tai ir būtiska nozīme Savienības darba tiesību aktu interpretācijā. Šajā jautājumā skat. Lecomte, F. "Embedding Employment Rights in Europe", *Columbia Journal of European Law*, 17.(1.) sēj., 2011, 1. lpp., 12. un nākamās lpp. (judikatūras progresīvās uzbūves pārbaude attiecībā uz šo tiesību normu un tās mērķiem, atkāpjoties no tīri programmatiska nosacījuma par labu rīkam, kas nodrošina nozīmīgus resursus interpretācijas mērķiem).

[30] C-120/21, EU:C:2022:718, turpmāk tekstā – "spriedums LB", 31. punkts.

[31] Jāpiebilst, es neuzskatu, ka Eiropas Savienība nevarētu uzlikt dalībvalstīm par pienākumu paredzēt laika ziņā ierobežotus pārcelšanas laikposmus, ja šādu reglamentētu vajadzību var pamatot ar subsidiaritātes principu. Vēlos vienīgi uzsvērt, ka saskaņā ar pašlaik spēkā esošo Darba laika direktīvas redakciju Eiropas Savienība šo jautājumu nav reglamentējusi.

[32] Spriedums *Dominguez*, 18. punkts.

[33] Spriedums *Schultz-Hoff*, 28. punkts.

[34] Izcēlums ģenerāladvokātes V. Trstenjakas secinājumu oriģinālteksta lietā *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:465, 43. punkts).

44. Ja dalībvalsts nolemj pārcelšanas laikposmiem noteikt ierobežojumus, Darba laika direktīva prasa tikai, lai izvēlētais ierobežojums neietekmētu pašu tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu esamību, kā tas izriet no Hartas un ir noteikts minētajā direktīvā [35]. Tiesas kompetencē ir tikai pārbaudīt, vai šāds ierobežojums atbilst Savienības tiesībām. Līdz ar to Tiesa nevar noteikt atbilstošo termiņu.

45. Ja valsts tiesību aktos nav paredzēts ierobežojums attiecībā uz neizmantota apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma pārcelšanas laikposmu, tie nevar būt pretrunā Darba laika direktīvai, jo šī direktīva neprasa pārcelšanas laikposmam noteikt ierobežojumu.

3. Par apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma mērķi

46. Manuprāt, apsvērumu, ka Darba laika direktīva neprasa pārcelšanas laikposmam noteikt ierobežojumu, neliek apšaubīt cits apsvērums, kas *obiter dictum* izriet no sprieduma *KHS*, proti, ka tiesības neierobežoti uzkrāt iegūtās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu vairs neatbilstu pašam tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķim [36].

47. Jau iepriekš paskaidroju, ka tas bija galvenais arguments, ko atbildētāja izvirzīja [37], mēģinot pārliecināt iesniedzējtiesu, ka, tā kā tiesību aktos nav noteikts ierobežojums pārcelšanas laikposmiem, šāda ierobežojuma noteikšanai ir nepieciešama uz tiesas spriedumu balstīta tiesību norma.

48. Francijas valdība savos apsvērumos argumentē par labu saprātīgam pārcelšanas laikposma ilgumam [38].

49. Manuprāt, spriedums *KHS* [39] *obiter dictum* nav interpretējams kā regulējums. Tas vienkārši paskaidro, kāpēc ir saprotams un pieņemams tas, ka dalībvalsts drīkst noteikt ierobežojumu.

50. Tādējādi, manuprāt, būtu kļūdaini no šīs Tiesas *obiter dictum* secināt, ka dalībvalstīm būtu normatīvs *pienākums* noteikt maksimālo laikposmu, kurā jāizmanto neizmantotās apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma dienas.

51. Savienības tiesības to pašreizējā stāvoklī nedz uzliek dalībvalstīm pienākumu paredzēt ierobežojumu pārcelšanas laikposmiem, nedz arī liedz tām šādi rīkoties. Tās atstāj izvēli dalībvalstu politikas ziņā.

[35] Spriedums *Schultz-Hoff*, 46. punkts un tajā minētā judikatūra.
Ja šāds pārcelšanas laikposma ierobežojums ietekmētu pašu tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu esamību, tam būtu jābūt paredzētam tiesību aktos, kā tas prasīts Hartas 52. panta 1. punktā. Ņemot vērā, ka pamatlietā aplūkotās pamattiesības tiek piešķirtas ar Savienības tiesībām, šādu ierobežojumu var paredzēt vienīgi Savienības tiesību aktos, nevis valsts tiesībās. Katrā ziņā var jautāt, vai šādu ierobežojumu var paredzēt tiesību aktos, pamatojoties uz tiesas spriedumu, kā to Francijas tiesām lūdz atbildētāja. Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2012. gada 5. septembris, Parlaments/Padome (C-355/10, EU:C:2012:516, 77. punkts); 2015. gada 10. septembris, Parlaments/Padome (C-363/14, EU:C:2015:579, 53. punkts), un 2017. gada 26. jūlijs, Čehijas Republika/Komisija (C-696/15 P, EU:C:2017:595, 78. punkts).

[36] Spriedumi *KHS*, 30. punkts; 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 54. punkts), un 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus* (C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, 34. punkts).

[37] Skat. šo secinājumu 34. punktu.

[38] Francijas valdība savos apsvērumos norāda, ka Francijas tiesībās attiecībā uz strīdiem nodarbinātības jomā paredzēts vispārējs triju gadu ierobežojums. Tiesa principā nav iebildusi pret to, ka ierobežojums varētu sniegt tādus pašus rezultātus kā ierobežotu pārcelšanas laikposmu noteikšana. Šajā ziņā skat. spriedumu LB (40. punkts).

[39] Skat. šo secinājumu 36. zemsvītras piezīmē sniegtās atsauces.

52. Attiecībā uz *Keolis Agen* aicinājumu valsts tiesām pieņemt šādu regulējumu – Tiesai nav jāiejaucas konkrētas dalībvalsts konstitucionālās sistēmas noteiktajā pilnvaru sadalē [40].

53. Tomēr vēlos atgādināt, ka pašreizējās Savienības tiesības – gan attiecībā uz likumdošanas, gan tiesu iestādēm – neprasa dalībvalstīm noteikt ierobežojumu attiecībā uz neizmantotā ikgadējā atvaļinājuma pārcelšanas laikposmiem.

4. Tiesas judikatūra par pārcelšanas laikposmu ilgumu

54. Visbeidzot aplūkošu atbildētājas prioritāri izvirzīto apgalvojumu, proti, par to, ka atbilstošs pārcelšanas laikposma ilgums ir 15 vai 18 mēneši pēc atsauces gada, kurā radušās tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, beigām.

55. Šāds laikposma ilgums izriet no Tiesas noteiktā 2012. gada 3. maija spriedumā *Neidel*, ka deviņi mēneši ir pārāk īss laikposms [41], un spriedumā *KHS*, kurā tā atzina, ka 15 mēnešu laikposms ir pieņemams [42]. Astoņpadsmit mēnešu laikposms minēts Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) 1970. gada Konvencijas Nr. 132 "Par apmaksātu atvaļinājumu" (pārskatītā redakcija) 9. pantā, kas savukārt minēts Darba laika direktīvas 6. apsvērumā.

56. Izvērtējot valsts tiesību aktos paredzēto laikposmu atbilstību, Tiesa īsteno savu kompetenci pārbaudīt, vai valsts tiesībās paredzētie nosacījumi ietekmē tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu esamību [43]. Tiesa nav noteikusi atbilstošo termiņu, un tā arī to nevar darīt. Tādējādi, spriedumā *KHS* atzīstot, ka 15 mēneši šķiet pieņemams laikposms, Tiesa nav ieviesusi 15 mēnešu noteikumu Savienības tiesībās. Tā vienkārši ir apstiprinājusi, ka šāda valsts līmenī pieņemta tiesību norma nav pretrunā tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu esamībai.

57. Runājot par SDO 1970. gada Konvenciju Nr. 132 "Par apmaksātu atvaļinājumu" (pārskatītā redakcija), neapšaubāmi, Tiesa dažkārt ir atsaukusies uz SDO instrumentiem [44]. Tomēr ir svarīgi nošķirt konvencijas, kuras minētas SDO Deklarācijā par pamatprincipiem un pamattiesībām darbā [45] un kuru puses ir visas Savienības dalībvalstis, no citiem instrumentiem, piemēram, no SDO konvencijas "Par apmaksātu atvaļinājumu", kuru ratificējušas tikai 14 Savienības dalībvalstis. Šāda nošķiršana šīs lietas kontekstā ir vēl jo svarīgāka tāpēc, ka Francija šo

[40] Vienīgi norādīšu, ka *Conseil d'État* (Valsts padome), šķiet, uzskata, ka Francijā tiesisko regulējumu attiecībā uz pārcelšanas laikposma ilgumu var noteikt tiesu vara. Turpretī *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa) uzskata, ka šāds reglamentējošs lēmums ir likumdevēja ziņā, un aicina valsts likumdevēju rīkoties; līdz šim – bez rezultātiem. Šajā ziņā skat. *Cour de cassation* (Kasācijas tiesa), "Note explicative, Arrêt du 21 septembre 2017, n° 2067", 3. lpp. Līdzīgu viedokli skat. Véricel, M. "Le droit à congés payés du salarié malade face à la Cour de justice européenne et à la Cour de cassation", *Revue de droit du travail*, Nr.°6, 2012, 371. lpp.

[41] C-337/10, EU:C:2012:263, 43. punkts; turpmāk tekstā – "spriedums *Neidel*". Turklāt spriedumos *KHS*, 38. punkts, un *Neidel*, 41. punkts, Tiesa atzina, ka pārcelšanas laikposmam ir jābūt ievērojami ilgākam (nepaskaidrojot, ko nozīmē "ievērojami") par atsauces gadu, par kuru šis laikposms ir piešķirts. Tas ir nepieciešams, lai varētu ņemt vērā darba ņēmēja, kurš vairākus atsauces gadus pēc kārtas ir darbnespējīgs, īpašos apstākļus. Ilgāks pārcelšanas laikposms nodrošina, ka darba ņēmējs var plānot veidu, kā pienācīgi sadalīt un izmantot iegūtās ikgadējā atvaļinājuma dienas.

[42] Spriedums *KHS*, 44. punkts.

[43] Sk. šo secinājumu 44. punktu.

[44] Skat., piemēram, Atzinumu 2/15 (Brīvās tirdzniecības nolīgums ar Singapūru), 2017. gada 16. maijs (EU:C:2017:376, 149. punkts).

[45] SDO Deklarācija par pamatprincipiem un tiesībām darbā un tās atjauninātā redakcija, kas pieņemta 1998. gada 18. jūnijā Ženēvā (pielikums pārskatīts 2010. gada 15. jūnijā).

konvenciju nav ratificējusi. Pat ja tā to būtu ratificējusi, šajā konvencijā paredzētais 18 mēnešu ierobežojums ir saistošs konvencijas pusēm saskaņā ar starptautiskajām vai iekšējām konstitucionālajām tiesībām, bet ne saskaņā ar Savienības tiesībām [46].

58. Tādējādi, kā pamatoti apgalvo Komisija, pašreizējā situācijā Savienības tiesības nenosaka ierobežojumus iespējamiem neizmantotu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu pārcelšanas laikposmiem. Tas ir tikai loģiski, ņemot vērā, ka Darba laika direktīva neliedz dalībvalstīm [47] uzkrāt neizmantotos ikgadējos atvaļinājumus bez jebkāda beigu termiņa.

59. Tādējādi Tiesa nevar atbildēt, kāds ierobežojums būtu saprātīgs laikposms, jo šī izvēle ir atstāta dalībvalstu ziņā. Tiesa var tikai pārbaudīt, vai šī izvēle ietekmē tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu esamību.

60. Tādēļ ierosinu Tiesai, atbildot uz iesniedzējtiesas otro un trešo jautājumu, noteikt, ka Darba laika direktīvas 7. panta 1. punktam nav pretrunā valsts tiesības, ar kurām tiek atļauts uzkrāt neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, nenosakot ierobežojumus šāda atvaļinājuma pārcelšanas laikposmiem, un tajā nav noteikts saprātīgs šāda pārcelšanas laikposma ilgums.

IV. Secinājumi

61. Ņemot vērā iepriekš minēto, iesaku Tiesai uz *Conseil des prud'hommes d'Agen* (Ažānas Darba strīdu padome, Francija) uzdotajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktā, kas ir konkretizēts Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. pantā,

   ir paredzētas katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, uz kurām tas var atsaukties strīdos ar esošo vai bijušo darba devēju neatkarīgi no tā, vai darba devējs ir privāttiesiska sabiedrība vai publiska iestāde.

2) Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktam

   nav pretrunā valsts tiesības, ar kurām tiek atļauts uzkrāt neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, nenosakot ierobežojumus šāda atvaļinājuma pārcelšanas laikposmiem, un tajā nav noteikts saprātīgs šāda pārcelšanas laikposma ilgums.

[46] Turklāt, kā norāda ģenerāladvokāte V. Trstenjaka, SDO konvenciju "Par apmaksātu atvaļinājumu" nevar izmantot kā likumīgu rīku netiešai un daļējai dalībvalstu tiesību aktu saskaņošanai. Ģenerāladvokātes V. Trstenjakas secinājumi lietā *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:465, 83.–90. punkts).

[47] Kā skaidrots šo secinājumu 41.–43. punktā.