



## **IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ**

ESF projekts 'Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana'

4.2.aktivitāte 'Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze'  
Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2014.gada marta ziņojums

## **Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās 2011.-2013.gadā. I daļa**

Rīga, 2014.gads

---

Šis ziņojums ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par ziņojuma saturu atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība.

## **Saturs**

1. Ievads.....	3
2. Eiropas Savienības Tiesas prakse darba laika jautājumos.....	4
3. Eiropas Savienības Tiesas prakse par nepilna darba laika darba līgumiem ..	20
4. Secinājumi.....	36

## **1. Ievads**

2011.gadā Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība publicēja materiālu „Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās.”<sup>1</sup> Materiāls ietver Eiropas Savienības Tiesas (Tiesas) būtiskāko spriedumu apkopojumu par tādiem jautājumiem kā Eiropas Savienības kompetence darba tiesību jomā un tiesiskais regulējums darba un atpūtas laika un darba samaksas noteikšanā. Spriedumi tika apkopoti par periodu līdz 2010.gadam. Apkopojumu izmantoja Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības un tās dalīborganizāciju juristi atzinumu un tiesas pieteikumu argumentācijas sagatavošanā.

Nemot vērā Eiropas Savienības tiesību, tostarp Tiesas sniegtās interpretācijas, pieaugošo ietekmi uz Latvijas darba tiesībām, kā arī pašreiz notiekošās Darba likuma grozījumu izskatīšanas diskusijas, ir būtiski iepazīties ar jaunākajiem Tiesas spriedumiem darba tiesību jomā. Līdz ar to, lai sniegtu Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības juristiem iespēju iepazīties ar aktualitātēm Tiesas atziņās, atsevišķos ziņojumos 2014.gadā tiks apkopotas Tiesas spriedumos iekļautās atziņas par noteiktiem tematiskiem jautājumiem.

Šis ziņojums ietver Tiesas spriedumu apkopojumu par darba laika un nepilna darba laika līgumu jautājumiem. Nākamajos ziņojumos tiks apskatīti Tiesas jaunākie un būtiskākie spriedumi par tādiem darba tiesību jautājumiem kā atšķirīgas attieksmes aizliegumus un dzimumu līdztiesība, darbinieku norīkošana, uzņēmumu pāreja un citiem jautājumiem.

Ziņojums ietver informāciju par spriedumiem par laika periodā no 2011.gada līdz 2013.gadam saistībā par darba laika un nepilna darba laika līgumu jautājumiem, to īsu faktisko apstākļu izklāstu, Tiesas analīzes būtiskākajiem punktiem un Tiesas atziņas par attiecīgo jautājumu. Secinājumos ir apkopotas Tiesas atziņas par darba laika, nepilna darba laika līgumu jautājumiem.

---

<sup>1</sup> Dupate. K. Dr. iur., Eiropas Savienības Tiesas prakse darba tiesībās. Izdots Eiropas Savienības Struktūrfondu programmas "Cilvēkresursi un nodarbinātība" apakšaktivitātes "Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos" (Nr. IDP/1.3.1.3.2./08/IPIA/NVA/001) ietvaros. LBAS, 2011.  
Pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201112/es\\_tiesas\\_prakse\\_darba\\_tiesibas.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201112/es_tiesas_prakse_darba_tiesibas.pdf).

## 2. Eiropas Savienības Tiesas prakse darba laika jautājumos

Darba un atpūtas laiks un Eiropas Savienības Direktīva 2003/88/EK *par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem*<sup>2</sup> (Direktīva 2003/88/EK) ir aktuāls darba tiesību diskusiju jautājums. Direktīvas 2003/88/EK normas, to ieviešana Eiropas Savienības dalībvalstīs un tās normu interpretācija bieži vien parādās Tiesas darba kārtībā.<sup>3</sup>

Apskatāmajā laika posmā Tiesa ir pieņēmusi vairākus spriedumus saistībā ar Direktīvas 2003/88/EK 7.panta interpretāciju, kas regulē ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu.

Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 1.punkts nosaka, ka Eiropas Savienības dalībvalstīm ir jāveic vajadzīgie pasākumi, 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. 7.panta 3.punkts aizliedz obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības. Kaut arī Direktīvas 2003/88/EK 17.pantā ir paredzēts, ka dalībvalstis var atkāpties no noteiktām šīs direktīvas normām, no direktīvas 7.panta nekādas atkāpes nav atļautas.<sup>4</sup>

Tiesa izskatījusi vairākas lietas saistībā ar neizmantotā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma kompensācijas aprēķināšanu darba attiecību izbeigšanas gadījumā, situācijās, kad persona nevarēja izmantot atvaļinājumu pārejošas darba nespējas vai ilgstošas slimošanas dēļ. Varbūt šeit jāpieraksta, ka visaktīvākās tiesas attiecībā uz prejudiciālo jautājumu uzdošanu ir Vācijā.

<sup>2</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2003.gada 4.novembra Direktīva 2003/88/EK *par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem* (OV L 299, 18.11.2003., 9.lpp.).

Pieejama latviski: <http://eur-ex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:3200>.

<sup>3</sup> Ar Direktīvas 2003/88/EK pārskatīšanas aktualitātēm, Eiropas Sociālo partneru un Eiropas Komisijas darba kārtību direktīvas pārskatīšanā var iepazīties Eiropas Komisijas mājas lapā: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>.

<sup>4</sup> Tiesas 2012.gada 3.maija spriedums lietā C-337/10 *Georg Neidel pret Stadt Frankfurt am Main* [6].

**Lieta C-159/09 Dieter May pret AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse**

Lietā C-159/09 *Dieter May pret AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse*<sup>5</sup> Tiesa izskatīja Vācijas tiesas (*Arbeitsgericht Wuppertal*) lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu tiesvedībā starp D.Meju un viņa iepriekšējo darba devēju AOK *Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse* [Vietējo vispārīgo Reinlandes un Hamburgas slimokasi (AOK)] saistībā ar finansiālas atlīdzības samaksu par dažām apmaksātām gadskārtējā atvaļinājuma dienām, ko D.Mejs nevarēja izņemt.

**Lietas faktiskie apstākļi**

Vācijas Noteikumu par atvaļinājumu ierēdņiem un tiesnešiem Ziemeļreinas-Vestfālenes federālajā zemē (*Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein Westfalen – Erholungsurlaubsverordnung*) paredzēja, ka ikgadējais atvaļinājums pēc iespējas pilnībā ir jāizmanto esošā gada laikā. Atvaļinājumu uz pieprasījuma pamata var piešķirt pa daļām, tomēr principā būtu jāizvairās no atvaļinājuma dalīšanas vairāk nekā divās daļās. Tiesības uz atvaļinājumu noilst pēc deviņiem mēnešiem pēc attiecīgā gada beigām. Savukārt Civildienesta attiecību sākumā vai beigās attiecīgā gada laikā tiesības uz atvaļinājumu noilst tikai sekojošā gada beigās.<sup>6</sup>

D.Mejs bija nodarbināts kā ierēdnis AOK no 1966.gada līdz 2009.gadam. Kopš 2006.gada un līdz aiziešanai no darba viņš slimības dēļ ļoti lielā mērā bija zaudējis darba spējas.

D.Mejs bija izmantojis apmaksāto gadskārtējo atvaļinājumu 2008. un 2009.gadā. Izbeidzoties darba attiecībām, D.Mejs pieprasīja finansiālu atlīdzību par neizmantotajām gadskārtējā atvaļinājuma dienām 2006. un 2007. gadā, kuras viņš nav varējis izņemt. Taču viņa pieprasījums tika noraidīts, pamatojoties uz to, ka

<sup>5</sup> Tiesas 2011.gada 7.aprīļa spriedums lietā C-519/09 *Dieter May pret AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse*.

<sup>6</sup> Lieta C-159/09 [7]-[8].

federālās zemes ierēdņiem darba attiecību beigās nav nekādu tiesību uz finansiālu atlīdzību par neizņemto gadskārtējo atvaļinājumu.<sup>7</sup>

Vācijas tiesa jautāja Tiesai, vai darba ņēmēja jēdziens Direktīvas 2003/88/EK 7.panta izpratnē sevī ietver publisko tiesību apvienības sociālā nodrošinājuma jomā darbinieku, uz kuru attiecas ierēdņiem piemērojamas normas par tiesībām uz apmaksātu gadskārtēju atvaļinājumu.<sup>8</sup> Jautājums līdz ar to vairāk attiecās uz Direktīvas 2003/88/EK jēdziena „darba ņēmējs” interpretāciju.

### **Tiesas analīze un secinājumi**

Visupirms Tiesa atgādināja, ka Direktīvas 2003/88/EK normas piemēro visām darbību nozarēm, gan valsts, gan privātajām, lai veicinātu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu darbā un noregulētu konkrētus viņu darba laika organizēšanas aspektus. Atsaucoties uz saviem iepriekšējiem secinājumiem lietās C-303/98 *Simap*, C-132/04 *Komisija pret Spāniju*, un C-397/01 - C-403/01 *Pfeiffer*, Tiesa uzsvēra, ka izņēmumi var būt pieļaujami, lai nodrošinātu veiksmīgu darbību dienestiem, kas ir nepieciešami drošības, veselības, kā arī sabiedriskās kārtības aizsardzībai īpaši smagas un plaša mēroga situācijās gadījumā.<sup>9</sup> Tā kā nevienam no šiem apstākļiem nebija nozīmes saistībā ar D.Meja nodarbinātību, Tiesa secināja, ka uz viņu pilnībā attiecas Direktīvas 2003/88/EK normas.<sup>10</sup>

Līdz ar to Tiesa secināja, ka jēdziens “darba ņēmējs” sevī ietver publisko tiesību apvienības sociālā nodrošinājuma jomā darbinieku, uz kuru attiecas ierēdņiem piemērojamas normas attiecībā uz tiesībām uz apmaksātu gadskārtēju atvaļinājumu.

---

<sup>7</sup> Lieta C-159/09 [9]-[11].

<sup>8</sup> Lieta C-159/09 [17].

<sup>9</sup> 2000.gada 3.oktobra spriedums lietā C-303/98 *Simap*, [34], [35]; 2006.gada 12.janvāra spriedums lietā C-132/04 *Komisija/Spānija* [22]; 2004.gada 5.oktobra spriedums apvienotajās lietās C-397/01 - C-403/01 *Pfeiffer* u.c. [55]; Lieta C-159/09 [18]-[19].

<sup>10</sup> Lieta C-159/09 [20].

## **Lietā C-214/10 KHS AG pret Winfried Schulte**

Lietā C-214/10 *KHS AG pret Winfried Schulte*<sup>11</sup> Tiesa izskatīja Vācijas tiesas (*Landesarbeitsgericht Hamm*) lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu par Vācijas tiesību akta, kas paredz neizmantotā atvaļinājuma noilguma, ja atvaļinājums nav izmantots slimības dēļ, atbilstību Direktīvas 2003/88/EK normām.

### **Lietas faktiskie apstākļi**

Vācijas Federālais likums par atvaļinājumiem paredz, ka darba koplīgumos ir iespējams atkāpties no atvaļinājuma piešķiršanas kārtības ar noteikumu, ka šādas atkāpes darba ņēmējam nav neizdevīgas. Ziemeļreinas-Vestfālenes Metāla un elektrorūpniecības nozares vispārējās ģenerālvienošanās (*Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Metall und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen*) paredzēja, ka tiesības uz atvaļinājumu beidzas trīs mēnešus pēc kalendārā gada beigām, ja vien tas nav ticis atteikts vai to nav bijis iespējams izmantot ar uzņēmuma darbību saistītu iemeslu dēļ. Savukārt, ja atvaļinājums nav izmantots slimības dēļ, tiesības uz atvaļinājumu beidzas 12 mēnešus pēc kalendārā gada beigām.<sup>12</sup>

V.Šulte strādāja pie darba devēja KHS AG par atslēdznieku un uz viņu attiecas minētā koplīguma normas. 2002.gada janvārī V.Šultem bija infarkts, pēc kura viņam iestājās smaga invaliditāte un viņš tika atzīts par darba nespējīgu. Kopš 2003. gada oktobra viņš saņēma pensiju pilnīga darba spēju zuduma dēļ. Šī situācija ilga līdz 2008.gadam, kad ar viņu tika izbeigtas darba tiesiskās attiecības.

V.Šulte pieprasīja izmaksāt kompensāciju par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu par bāzes laikposmiem – 2006., 2007. un 2008.kalendāro gadu. Savukārt darba devējs uzskatīja, ka V.Šultes tiesības uz neizmantotā atvaļinājuma kompensāciju ir noilgušas, jo bija beidzies koplīgumā paredzētais neizmantoto atvaļinājuma dienu pārceļšanas periods.<sup>13</sup>

<sup>11</sup> Tiesas 2011.gada 22.novembra spriedums lietā C-214/10 *KHS AG pret Winfried Schulte*.

<sup>12</sup> Lietā C-214/10 [9]-[13].

<sup>13</sup> Lietā C-214/10 [14]-[18].

Vācijas tiesa uzdeva Tiesai jautājumu, vai valsts tiesību normas (vai koplīgumi), ar kuriem tiek ierobežota darba ņēmēja, kurš vairākus bāzes laikposmus pēc kārtas ir bijis darba nespējīgs, tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu summēšana, nosakot 15 mēnešu pārceļšanas periodu, kuram beidzoties izbeidzas tiesības uz šādu atvaļinājumu, ir atbilstošas Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 1.punktam; ja tās nav atbilstošas, vai 18 mēnešu maksimālais pārceļšanas periods būtu atbilstošs Direktīvas 2003/88/EK normām.<sup>14</sup>

### **Tiesas analīze un secinājumi**

Tiesa atgādināja, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu Eiropas Savienības sociālo tiesību principu, no kura nevar atkāpties un kuru kompetentās valsts iestādes var īstenot, tikai ņemot vērā Direktīvā 2003/88/EK tieši paredzētās robežas.<sup>15</sup> Tiesa ir norādījusi, ka valsts tiesību normas, kurā paredzēts līdz bāzes laikposma beigām neizmantojāt ikgadējā atvaļinājuma pārceļšanas periodu, mērķis principā ir sniegt darbiniekam papildu iespēju izmantot ikgadējo atvaļinājumu tādā darba ņēmējam, kurš to nav varējis izmantot. Tiesa iepriekš apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06 *Schultz-Hoff u.c* norādījusi, ka principā valsts tiesību akti, kuros tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir ierobežotas ar tiesību zaudēšanu bāzes laikposma vai pārceļšanas perioda beigās nav pretrunā ar Direktīvas 2003/88/EK normām, taču ar nosacījumu, ka darba ņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ir bijusi faktiskā iespēja izmantot šīs tiesības.<sup>16</sup>

Tiesa, analizējot nespēju izmantot tiesības uz atvaļinājumu, vērta uzmanību uz nepieciešamību analizēt katra gadījuma faktiskos apstākļus. Tiesa secināja, ka, tiesības neierobežoti summēt darba nespējas laikposmā iegūtas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu vairs neatbilstu tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķim - pirmkārt, ļaut darba ņēmējam atpūsties, nevis veikt viņa darba līgumā paredzētos uzdevumus un, otrkārt, izmantot laiku relaksācijai un

---

<sup>14</sup> Lieta C-214/10 [21]-[22].

<sup>15</sup> Šajā sakarā Tiesa atsaucās uz vairākām lietām (skat. 2001.gada 26.jūnija spriedumu lietā C-173/99 *BECTU*, [43]; 2004.gada 18.marta spriedumu lietā C-342/01 *Merino Gómez*, [29]; 2006.gada 16.marta spriedumu apvienotajās lietās C-131/04 un C-257/04 *Robinson-Steele* u.c. [48]; 2009.gada 20.janvāra spriedumu apvienotajās lietās C-350/06 un C-520/06 *Schultz-Hoff* u.c. [22].

<sup>16</sup> Lieta C-520/06 *Schultz-Hoff* [43]; Lieta C-214/10 [25]-[26].



brīvā laika nodarbēm.<sup>17</sup> Lai arī ikgadējā atvaļinājuma pozitīvā ietekme uz darba ņēmēja drošību un veselību īstenojas pilnībā, ja tas tiek izmantots katru gadu, atpūtas laikposma nozīme saglabājas arī tad, ja tas tiek izmantots vēlāk.<sup>18</sup> Taču, ja pārceļšana pārsniedz noteiktu laika robežu, ikgadējais atvaļinājums kā atpūtas laiks darba ņēmējam nesniedz pozitīvu ietekmi un ir uzskatāms vienīgi par laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm.

Līdz ar to Tiesa secināja, ka, ņemot vērā tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķi, darba ņēmējam, kurš vairākus gadus pēc kārtas ir bijis darba nespējīgs un kurš šajā laikposmā saskaņā ar valsts tiesībām nav varējis izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, nevar būt tiesības neierobežoti summēt šajā laikposmā iegūtās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.<sup>19</sup>

Attiecībā uz maksimālā pārceļšanas perioda ilgumu Tiesa norādīja, ka ikvienam pārceļšanas periodam ir jābūt ievērojami ilgākam par bāzes laikposmu, par kuru šis periods ir piešķirts.<sup>20</sup>

Tā kā 15 mēnešu garš maksimālais pārceļšanas periods ir ilgāks par bāzes laikposmu, uz kuru šis periods attiecas, Tiesa secināja, ka tas ievēro minēto tiesību mērķi, jo šis periods nodrošina, ka šīs tiesības kā atpūtas laiks darba ņēmējam saglabā savu pozitīvo ietekmi (atšķirībā no secinājuma lietā *Schultz-Hoff*, kurā pārceļšanas periods bija seši mēneši).<sup>21</sup>

Līdz ar to Tiesa secināja, ka Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 1.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesību normas vai prakse kā koplīgumi, ar kuriem tiek ierobežota darba ņēmēja, kurš vairākus bāzes laikposmus pēc kārtas ir bijis darba nespējīgs, tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu summēšana, nosakot 15 mēnešu pārceļšanas periodu, nav pretrunā ar Direktīvu 2003/88/EK.<sup>22</sup>

---

<sup>17</sup> Lieta C-214/10 [30]-[31].

<sup>18</sup> 2006.gada 6.aprīļa spriedums lietā C-124/05 *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, [30]; Lieta C-214/10 [32].

<sup>19</sup> Lieta C-214/10 [33]-[34].

<sup>20</sup> Lieta C-214/10 [38].

<sup>21</sup> Lieta C-214/10 [40], [43].

<sup>22</sup> Lieta C-214/10 [44].

**Lieta C-282/10 *Maribel Dominguez pret Centre informatique du Centre Ouest Atlantique, Préfet de la région Centre***

Tiesa lietā C-282/10 *Maribel Dominguez pret Centre informatique du Centre Ouest Atlantique, Préfet de la région Centre*<sup>23</sup> izskatīja Francijas tiesas (*Cour de cassation*) lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu par neizmantotu apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma, kurš netika izmantots pārejošas darbnespējas pēc nelaimes gadījuma dēļ, kompensēšanu un tiesību normu, kura tiesības uz atvaļinājumu padara atkarīgas no vismaz 10 dienu vai viena mēneša faktiski nostrādāta darba laika perioda.

**Lietas faktiskie apstākļi**

Francijas Darba likuma kodekss (*Code du travail*) paredz, ka darba ņēmējs, kurš pierāda, ka atsaucē gadā ir bijis nodarbināts pie viena darba devēja laika posmā, kas līdzvērtīgs vismaz vienam faktiski nostrādātam mēnesim, ir tiesības uz atvaļinājumu, kura ilgums tiek aprēķināts, pamatojoties uz divām ar pusi darba dienām par nostrādāto mēnesi, ar nosacījumu, ka kopējais atvaļinājuma ilgums, ko ir tiesības pieprasīt, nepārsniedz trīsdesmit darba dienas. Lai aprēķinātu atvaļinājuma ilgumu, faktiski nostrādātam mēnesim tiek pielīdzinātas četras darba nedēļas vai divdesmit četras darba dienas par apmaksāta atvaļinājuma laikposmiem, kas ietver nepārtrauktu laikposmu, kas nepārsniedz vienu gadu un kuru laikā darba līguma darbība tiek pārtraukta nelaimes gadījuma darbā vai arodslimības dēļ. Proti, saistībā ar darba nespēju tiek aprēķināts mazāks ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums, nekā to paredz Darba Kodekss.

Savukārt Sociālā nodrošinājuma organizācijās strādājošo darbinieku valsts darba koplīgums paredz, ka tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu atsaucē gadā nepastāv, ja darba kavējums ir bijis saistīts ar slimību vai ilglaicīgu slimību, kas izraisījusi darba pārtraukumu divpadsmit vai vairāk nepārtrauktu mēnešu garumā.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Tiesas 2012.gada 24.janvāra spriedums lietā C-282/10 *Maribel Dominguez pret Centre informatique du Centre Ouest Atlantique, Préfet de la région Centre*.

<sup>24</sup> Lieta C-282/10 [7], [9].

Uz M.Domingesu attiecās Sociālā nodrošinājuma organizācijās strādājošo darbinieku valsts darba koplīgums un tajā noteiktais ierobežojums. Pēc nelaimes gadījuma ceļā no mājām uz darba vietu viņai bija iestājusies pārejoša darbnespēja no 2005.gada līdz 2007.gadam. M.Domingesa lūdza par šo periodu piešķirt apmaksātu atvaļinājumu un vēlāk izmaksāt kompensāciju par neizmanto to atvaļinājumu.

Francijas tiesa uzdeva Tiesai jautājumu, pirmkārt, vai Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 1.punkts ir interpretējams tādējādi, ka tam ir pretrunā tādas valsts tiesību normas, kuras paredz, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir atkarīgas no faktiski nostrādāta laikposma, kas ir vismaz desmit dienas vai viens mēnesis atsauces laikposmā. Otrkārt, vai Direktīva 2003/88/EK nepieļauj valsts tiesību normu, kurā atkarībā no iemesla, kādēļ darba ņēmējs ir bijis prombūtnē sakarā ar darbnespēju, ir paredzēts apmaksāts ikgadējais atvaļinājums, kas ir ilgāks vai vienāds ar minimālo Direktīvā 2003/88/EK garantēto četru nedēļu laikposmu (proti, mazāks nekā valsts tiesību aktā garantētais).<sup>25</sup>

### **Tiesas analīze un secinājumi**

Tiesa, atgādinot par to, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu Savienības sociālo tiesību principu, no kura nevar atkāpties, uzsvēra, ka dalībvalstis savos tiesību aktos drīkst paredzēt tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu piešķiršanas un īstenošanas nosacījumus, bet tās tomēr nedrīkst piemērot nekādus nosacījumus attiecībā uz šo tiesību esamību (vispār noliegt visiem darba ņēmējiem skaidri piešķirto tiesību esamību).<sup>26</sup>

Tiesa turpināja ar to, ka Direktīvā 2003/88/EK nav paredzētas atšķirības starp darba ņēmējiem, kuri noteiktu laika posmu ir prombūtnē pārejošas darbnespējas dēļ, un tiem, kuri minētajā laikposmā ir faktiski strādājuši. No tā izriet, ka attiecībā uz darba ņēmēju, kuram ir darbnespēja, tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, dalībvalsts nevar piemērot nosacījumu, ka atsauces laikposmā ir bijis faktiski jāstrādā. Attiecīgi Tiesa secināja, ka Direktīvas 2003/88/EK 7.panta

---

<sup>25</sup> Lieta C-282/10 [15].

<sup>26</sup> Lieta C-282/10 [18], [19].

1.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesību normas, kuras paredz, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir atkarīgas no faktiski nostrādāta vismaz desmit dienu vai vienu mēnesi ilga darba laika atsauces laikposmā, ir pretrunā ar Direktīvu 2003/88/EK.

Saistībā ar otro jautājumu Tiesa norādīja, ka dalībvalstis ir tiesīgas noteikt, ka valsts tiesībās ir paredzētas tiesības uz dažāda ilguma apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu atkarībā no darba ņēmēja prombūtnes ar veselības stāvokli saistītā iemesla ar nosacījumu, ka tas pārsniedz vai ir vienāds ar Direktīvas 2003/88/EK 7.pantā paredzēto minimālo četru nedēļu laikposmu. Tāpēc Tiesa secināja, ka Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 1.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesību norma, kurā atkarībā no darba ņēmēja prombūtnes sakarā ar darbnespēju iemesla ir paredzēts apmaksāts ikgadējais atvaļinājums, kas ir ilgāks vai vienāds ar minimālo šajā direktīvā garantēto četru nedēļu laikposmu, nav pretrunā ar Direktīvu 2003/88/EK.<sup>27</sup>

### ***Lietā C-337/10 Georg Neidel pret Stadt Frankfurt am Main***

Tiesa lietā C-337/10 *Georg Neidel pret Stadt Frankfurt am Main*<sup>28</sup>, līdzīgi kā lietā C-214/10 un C-519/09, analizēja darba ņēmēja jēdzienu, proti, Direktīvas 2003/88/EK normu piemērošanu ierēdņiem (ugunsdzēsējam, kuram ir ierēdņa statuss), kā arī maksimālā deviņu mēnešu garā neizmantotā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pārceļšanas perioda atbilstību Direktīvai 2003/88/EK.

### **Lietas faktiskie apstākļi**

Hesenes federālās zemes noteikumi paredz, ka atvaļinājums principā ir jāizmanto tā gada laikā, par kuru tas tiek piešķirts. Atvaļinājums, kas nav sācies deviņus mēnešus pēc minētā gada beigām, tiek zaudēts.<sup>29</sup>

<sup>27</sup> Lietā C-282/10 [49],[50].

<sup>28</sup> Tiesas 2012.gada 3.maija spriedums lietā C-337/10 *Georg Neidel pret Stadt Frankfurt am Main*.

<sup>29</sup> Lietā C-337/10 [10]-[12].

G.Neidels sāka strādāja *Stadt Frankfurt am Main* dienestā. Viņš bija ugunsdzēsēja amatā un vēlāk – galvenā ugunsdzēsēja amatā, un viņam bija ierēdņa statuss. Kopš 2007.gada G. Neidel bija darbnespējīgs slimības dēļ. G.Neidel pieteikums samaksāt viņam finansiālu atlīdzību par neizmantotajām atvaļinājuma dienām par 2007., 2008. un 2009.gadu tika noraidīts ar *Stadt Frankfurt am Main* lēmumu ar pamatojumu, ka Vācijas civildienesta tiesībās nav paredzēta samaksa par neizmantotajām atvaļinājuma dienām. *Stadt Frankfurt am Main* uzskatīja, ka Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 2. punkts nav piemērojams ierēdņiem. Turklāt tā apgalvoja, ka aiziešana pensijā neietilpst jēdzienā “darba attiecību beigas” minētās tiesību normas izpratnē.

Vācijas tiesa (*Verwaltungsgericht Frankfurt am Main*) uzdeva Tiesai vairākus jautājumus:

- vai Direktīvas 2003/88/EK 7.pants ir piemērojams ierēdnim, kas pilda ugunsdzēsēja pienākumus parastos apstākļos;
- vai Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 2.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ierēdnim ir tiesības brīdī, kad viņš aiziet pensijā, saņemt finansiālu atlīdzību par apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma dienām, ko viņš nav izmantojis tādēļ, ka viņš neveica savu darbu slimības dēļ;
- vai valsts tiesību normas, kurās ierēdnim ir piešķirtas tiesības uz papildatvaļinājumu, kas tiek pievienots minimālajam apmaksātajam ikgadējam četru nedēļu atvaļinājumam, bet neparedz finansiālas atlīdzības samaksu, ja ierēdnis, kas aiziet pensijā, nav varējis izmantot šīs papildu tiesības tādēļ, ka viņš neveica darbu slimības dēļ, ir pretrunā Direktīvas 2003/88/EK 7.pantam;
- vai valsts tiesību norma, kurā ierēdņa, kas aiziet pensijā, tiesības uzkrāt finansiālās atlīdzības par apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kas nav izmantots darbnespējas dēļ, tiek ierobežotas, nosakot deviņu mēnešu laikposmu, kuram beidzoties izbeidzas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ir pretrunā Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 2.punktam.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Lieta C-337/10 [18], [19], [27], [38].

## Tiesas analīze un secinājumi

Saistībā ar 2003/88/EK normu piemērošanu ierēdņiem Tiesa vēlreiz atgādināja, ka to piemēro visām darbību nozarēm - gan valsts, gan privātajām, lai veicinātu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu darbā un noregulētu konkrētus viņu darba laika organizēšanas aspektus. Izņēmumi no šī noteikuma var būt pieļaujami tikai, lai nodrošinātu veiksmīgu darbību dienestiem, kas ir nepieciešami drošības, veselības, kā arī sabiedriskās kārtības aizsardzībai, īpaši smagas un plaša mēroga situācijās gadījumā.<sup>31</sup> Tiesa atgādināja, ka saskaņā ar judikatūru darba tiesisko attiecību būtiska pazīme ir tā, ka persona noteiktu laika posmu veic darbu citas personas labā un tās vadībā, par to saņemot atlīdzību.<sup>32</sup> Līdz ar to Tiesa atbildēja, ka Direktīvas 2003/88/EK 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ir piemērojams ierēdnim, kas pilda ugunsdzēsēja pienākumus parastos apstākļos.<sup>33</sup>

Saistībā ar jautājumu par neizmantotā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma kompensācijas izmaksu, aizejot pensijā, Tiesa norādīja, ka tad, kad darba attiecības izbeidzas, apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu faktiski vairs nav iespējams izmantot. Lai šīs neiespējamības rezultātā netiktu izslēgta jebkāda, pat finansiāla veida tiesību izmantošana, Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 2.punkts paredz, ka darba ņēmējam ir tiesības uz finansiālu atlīdzību.<sup>34</sup> Tiesa atgādināja, ka, beidzoties darba attiecībām, dalībvalsts tiesību aktos nevar aizliegt saņemt finansiālu atlīdzību par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, ja darba ņēmējam visu vai daļu references laikposma un/vai pārcelšanas laikposma ir bijusi pārejoša darbnespēja, kuras dēļ viņš tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nav varējis izmantot.<sup>35</sup>

Tiesa apstiprināja, ka ar ierēdņa aiziešanu pensijā beidzas viņa darba attiecības. Līdz ar to Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 2.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ierēdnim ir tiesības brīdī, kad viņš aiziet pensijā, uz finansiālu atlīdzību par

---

<sup>31</sup> Lieta C-337/10 [20], [21]; 2000.gada 3.oktobra spriedums lietā C-303/98 *Simap*, [34], [35]; 2006. gada 12.janvāra spriedums lietā C-132/04 *Komisija/Spānija*, [22]; 2004.gada 5.oktobra spriedums apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 *Pfeiffer* [55]; 2011. gada 7. aprīļa rīkojums lietā C-519/09 *May*, [19].

<sup>32</sup> Lieta C-337/10 [23]; 1986.gada 3.jūlija spriedums lietā C-66/85 *Lawrie-Blum*, [16], [17]; 2004.gada 23.marta spriedums lietā C-138/02 *Collins* [26]; 2004.gada 7.septembra spriedums lietā C-456/02 *Trojani*, [15].

<sup>33</sup> Lieta C-337/10 [26].

<sup>34</sup> Lieta C-337/10 [29].

<sup>35</sup> Lieta C-337/10 [30].

apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, ko viņš nav izmantojis tādēļ, ka neveica darbu slimības dēļ.<sup>36</sup>

Attiecībā uz jautājumu par aizliegumu ierēdnim saņemt kompensāciju par slimības dēļ neizmantoto papildus atvaļinājumu Tiesa atgādināja, ka Direktīvas 2003/88/EK mērķis ir noteikt minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanas jomā, neietekmējot dalībvalstu tiesības piemērot darba ņēmēju aizsardzībai labvēlīgākas valsts tiesību normas. Tādējādi, pirmkārt, valsts pati var izlemt par tiesībām uz apmaksātu ikgadējo papildatvaļinājumu, paredzot vai neparedzot tiesības ierēdnim, kas aiziet pensijā, saņemt finansiālu atlīdzību, ja pēdējais nav varējis to izmantot slimības dēļ, un, otrkārt, noteikt šīs piešķiršanas nosacījumus.<sup>37</sup>

Līdz ar to Tiesa secināja, ka valsts tiesību normas, kurās ierēdnim ir piešķirtas papildu tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu, kas tiek pievienotas tiesībām uz minimālo apmaksātu ikgadējo četru nedēļu atvaļinājumu, bet neparedz finansiālas atlīdzības samaksu, ja ierēdnis, kas aiziet pensijā, nav varējis izmantot savas papildu tiesības tādēļ, ka viņš nevarēja veikt savu darbu slimības dēļ, nav pretrunā Direktīvas 2003/88/EK 7.pantam.<sup>38</sup>

Visbeidzot saistībā ar jautājumu par maksimālā pārceļšanas laika posma ilgumu Tiesa atgādināja galveno principu, kuru jau noteica iepriekš apskatītajā lietā C-214/10 *KHS*, ka pārceļšanas perioda ilgums ir jānovērtē saistībā ar Direktīvas 2003/88/EK 7.pantu, proti, vai minētais laikposms var saprātīgi tikt uzskatīts par laikposmu, kuru pārsniedzot, apmaksātajam ikgadējam atvaļinājumam kā atpūtas laikam nav pozitīvas ietekmes uz darba ņēmēju.<sup>39</sup>

Lai ievērotu šīs tiesības, attiecībā uz katru pārceļšanas laikposmu ir jāņem vērā īpašie apstākļi, kuros atrodas darba ņēmējs, kas vairākus references laikposmus pēc kārtas ir bijis darbnespējīgs. Tiesa, atsaucoties uz spriedumu lietā C-214/10 *KHS*, vēlreiz apstiprināja, ka ar pārceļšanas laikposmu tostarp ir jānodrošina, ka

---

<sup>36</sup> Lieta C-337/10 [31], [32].

<sup>37</sup> Lieta C-337/10 [33]-[37].

<sup>38</sup> Lieta C-337/10 [37].

<sup>39</sup> Lieta C-337/10 [39].

darba ņēmējs vajadzības gadījumā var izmantot atpūtas laikposmus, kurus var sadalīt pa daļām, saplānot iepriekš un kuri ir pieejami ilgāku laiku un ir ievērojami ilgāki par references laikposmu, par kuru tie ir piešķirti.<sup>40</sup>

Tiesa konstatēja, ka lietā apskatāmais deviņu mēnešu pārceļšanas laikposms ir mazāks nekā atsaucē laikposms, ar kuru tas ir saistīts. Līdz ar to tā secināja, ka valsts tiesību norma, kurā ierēdņa, kas aiziet pensijā, tiesības uzkrāt atlīdzības par apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kas nav izmantots darbnespējas dēļ, tiek ierobežotas, nosakot deviņu mēnešu laikposmu, kuram beidzoties izbeidzas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ir pretrunā Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 2.punktam.<sup>41</sup>

### ***Lietā C-78/11 ANGED pret FASGA***

Lietā C-78/11<sup>42</sup> *ANGED pret FASGA* Tiesa izskatīja Spānijas tiesas (*Tribunal Supremo*) lūgumu sniegt prejudiciālo nolēmumu saistībā ar Spānijas arodbiedrību lūgumu atzīt noteiktu darba ņēmēju tiesības izmantot savu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu arī tad, ja tas laika ziņā sakrīt ar pārejošas darbnespējas atvaļinājuma laikposmiem.

### **Lietas faktiskie apstākļi**

Spānijas tiesību akti (*Real Decreto Legislativo 1/1995*) paredz, ka apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma laiks, ko nevar aizstāt ar naudas kompensāciju, tiek noteikts koplīgumā vai individuālā līgumā. Tas nekādā gadījumā nedrīkst būt īsāks par 30 kalendārajām dienām. Laikposmu atvaļinājuma izmantošanai nosaka atbilstoši koplīgumu noteikumiem par ikgadējo atvaļinājumu plānošanu.

<sup>40</sup> Lietā C-337/10 [41].

<sup>41</sup> Lietā C-337/10 [42], [43].

<sup>42</sup> 2012.gada 21.jūnija spriedums lietā C-78/11 *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) Pret Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA), Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT un Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO.*



Gadījumā, ja uzņēmuma atvaļinājumu grafikā paredzētais atvaļinājuma laikposms laika ziņā sakrīt ar pārejošu darbnespēju grūtniecības, dzemdību vai bērna barošanas ar krūti dēļ, kā arī gadījumos, kad darba līguma darbība tiek apturēta saistībā ar dzemdībām, mātes nāvi dzemdību dēļ, priekšlaicīgām dzemdībām, jaundzimušā hospitalizāciju, adoptēšanu vai pieņemšanu, attiecīgajai personai ir tiesības izmantot atvaļinājumu citā laikā, kas neietilpst pārejošas darbnespējas laikā vai piešķirtā atvaļinājuma izmantošanas laikā, pat ja attiecīgais kalendārais gads jau ir beidzies.<sup>43</sup>

Ar atsevišķām personu prasībām, kas tikušas apvienotas vienā lietā, FASGA u.c. arodbiedrību apvienības ierosināja kolektīva strīda tiesvedību, lūdzot atzīt, ka darba ņēmējiem ir tiesības uz savu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu arī tad, ja tas sakrīt ar darbnespējas atvaļinājuma laikposmiem. Savukārt darba devējs (darba devēju organizācija) ANGED uzskatīja, ka darba ņēmējiem, kuriem iestājas pārejoša darbnespēja pirms atvaļinājuma laikposma sākuma vai atvaļinājuma laikā, nav tiesību izmantot atvaļinājumu pēc pārejošas darbnespējas beigām, izņemot situācijas, kad darba līguma darbība tiek apturēta saistībā ar dzemdībām, mātes nāvi dzemdību dēļ, priekšlaicīgām dzemdībām, jaundzimušā hospitalizāciju, adoptēšanu vai pieņemšanu.

Spānijas tiesa uzdeva tiesai jautājumu, vai Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 1.punkts nepieļauj valsts tiesību normas, kurās paredzēts, ka darba ņēmējam, kuram pārejoša darbnespēja iestājusies apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā, minēto ikgadējo atvaļinājumu, kas sakrīt ar pārejošas darbnespējas laikposmu, nav tiesību izmantot vēlāk.

### **Tiesas analīze un secinājumi**

Tiesa, tāpat kā iepriekšējās lietās, atgādināja tiesību uz atvaļinājumu kā īpaši svarīga Savienības sociālo tiesību principa nozīmi, kas ir tieši noteikts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas<sup>44</sup> 31.panta 2.punktā<sup>45</sup> un no kura nevar atkāpties.

---

<sup>43</sup> Lieta C-78/11 [6]-[9].

<sup>44</sup> Eiropas Savienības Pamattiesību harta, (2010/C ), 30.03., 2010. skat. <http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/lv/0003fbe4e5/ES-Pamatties%C4%ABbu-harta.html>.

<sup>45</sup> Lieta C-78/11 [16]-[17].

Tiesa, atsaucoties uz saviem secinājumiem lietā C-277/08 *Vicente Pereda*, uzsvēra, ka tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķis ir ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku atelpai un brīvā laika nodarbēm. Šis mērķis atšķiras no tiesību uz slimības atvaļinājumu mērķa. Slimības atvaļinājumu darba ņēmējam piešķir, lai viņš varētu atgūties pēc slimības, kas izraisījusi darbnespēju.<sup>46</sup> No tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķa izriet, ka darba ņēmējam, kas iepriekš noteikta ikgadējā atvaļinājuma laikā ir slimības atvaļinājumā, ir tiesības, izmantot atvaļinājumu citā laikā, kas nesakrīt ar slimības atvaļinājuma laikposmu.<sup>47</sup>

Brīdim, kurā iestājusies šī darbnespēja, nav nozīmes. Līdz ar to darba ņēmējam savu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kas laika ziņā sakrīt ar slimības atvaļinājuma laikposmu, ir tiesības izmantot vēlāk – neatkarīgi no tā, kurā brīdī ir iestājusies šī darbnespēja.<sup>48</sup> Nosacījums, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir piešķiramas darba ņēmējam tikai tad, ja viņš jau bija darbnespējas stāvoklī apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikposma sākuma brīdī, būtu riskants un pretrunā atvaļinājuma tiesību mērķim.<sup>49</sup>

Līdz ar to Tiesa secināja, ka Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 1.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj valsts tiesību normas, kurās paredzēts, ka darba ņēmējam, kuram pārejoša darbnespēja iestājusies apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā, minēto ikgadējo atvaļinājumu, kas sakrīt ar pārejošas darbnespējas laikposmu, nav tiesību izmantot vēlāk.<sup>50</sup>

---

<sup>46</sup> Tiesa atsaucās uz 2009. gada 10. septembra spriedumu lietā C-277/08 *Vicente Pereda*, [21]; Lieta C-78/11 [19].

<sup>47</sup> Lieta C-277/08 *Vicente Pereda*, [22]; Lieta C-78/11 [20].

<sup>48</sup> Lieta C-78/11 [21].

<sup>49</sup> Lieta C-78/11 [22].

<sup>50</sup> Lieta C-78/11 [24].

Vēl viena Tiesas lieta ir saistīta ar maksimālā darba laika prasību ievērošanu un darba laika jēdziena interpretāciju.

**Lieta C-258/10 *Grigore/Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București***

Tiesa lietā C-258/10 *Grigore/Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București*<sup>51</sup> ir saistīta ar maksimālā darba laika prasību ievērošanu un veido interesantu atziņu.

Lietas ietvaros Tiesa izskatīja Rumānijas tiesas lūgumu sniegt prejudiciālo nolēmumu saistībā ar mežziņu darba laika regulējumu. Rumānijas tiesa lūdza skaidrot, vai valsts tiesiskais regulējums, kurā mežsargam paredzēta atbildība par jebkādu kaitējumu, kas radies viņa meža apgaitas teritorijā, neraugoties uz individuālā darba līguma noteikumiem, kurā viņam ir paredzēts maksimālais astoņu stundu darba laiks dienā, ir atbilstošs Direktīvai 2008/88/EK.

**Lietas faktiskie apstākļi**

Atbilstoši Rumānijas tiesību aktiem mežziņiem bija nepieciešams nodrošināt uzraudzību viņa meža apgaitas teritorijā bez darba laika ierobežojuma. Tiesību akti paredzēja mežzinim disciplināro, mantisko, administratīvo vai kriminālo atbildību par zaudējumiem, kas konstatēti teritorijā, kura atrodas viņa pārvaldībā, neatkarīgi no brīža, kurā zaudējumi rodas. Realitātē mežziņu faktiskais darba laiks, ņemot vērā nepieciešamību nodrošināt uzraudzību, pārsniedza tiesību aktos paredzēto maksimālo nedēļas darba laiku - 8 stundas dienā un 40 stundas nedēļā.

Rumānijas tiesa jautāja, vai laiks, kura ietvaros mežzinis ir atbildīgs par kaitējumu novēršanu un kurš nav darba laiks atbilstoši darba līgumam, patiesībā būtu uzskatāms par darba laiku atbilstoši Direktīvas 2003/88/EK 2.panta 1.punktam. Direktīvas 2003/88/EK 2.panta 1.punkts paredz, ka "darba laiks" ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi.

<sup>51</sup> Tiesas (sestā palāta) 2011. gada 4. marta rīkojums – *Grigore/Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București* (lieta C-258/10).

## **Tiesas secinājumi**

Tiesa secināja, ka atbilstoši Direktīvas 2003/88/EK 2.panta 1.punktam laika posms, kurā mežsargam, kura darba laiks ir astoņas stundas dienā saskaņā ar individuālo darba līgumu, ir pienākums nodrošināt atsevišķas meža apgaitas uzraudzību (par kuru viņam attiecīgā gadījumā ir disciplinārā, mantiskā, administratīvā vai kriminālā atbildība par zaudējumiem, kas konstatēti teritorijā, kura atrodas viņa pārvaldībā, neatkarīgi no brīža, kurā zaudējumi rodas), ir "darba laiks", ja šim mežsargam noteiktā uzraudzības pienākuma rakstura un apjoma dēļ un viņam piemērojamā atbildības režīma dēļ ir vajadzīga viņa fiziskā klātbūtne darbavietā un ja minētajā laika posmā viņam ir jābūt darba devēja rīcībā.

Turklāt tas, vai minētais laika posms tiek kvalificēts kā "darba laiks" vai nē, nav atkarīgs no dienesta mājokļa piešķiršanas tajā meža apgaitas teritorijā, kuras pārvaldība attiecīgajam mežsargam ir uzticēta. Kā secināja Tiesa, mājokļa piešķiršana mežzinim nenozīmē, ka viņam būtu pienākums fiziski atrasties darba devēja noteiktajā vietā un tur būt darba devēja rīcībā, lai vajadzības gadījumā varētu nekavējoties sniegt atbilstošus pakalpojumus.

Konkrēti apstākļi un darbības, kuras mežzinim ir jāveic, lai nodrošinātu uzraudzību un šo darbību atbilstību fiziskai klātbūtnei darbavietā darba devēja rīcībā ir jāvērtē valsts tiesai.

### **3. Eiropas Savienības Tiesas prakse par nepilna darba laika darba līgumiem**

Apskatāmajā periodā vairākas lietas Tiesas praksē bija saistītas ar direktīvu 97/81/EK *par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatlīgumu par nepilna darba laika darbu*<sup>52</sup> (Direktīva 97/81/EK).<sup>53</sup> Tā izvirza vispārējus principus un obligātās prasības nepilna darba laika darbam ar mērķi novērst diskrimināciju pret darbiniekiem, kuri nodarbināti uz nepilnu darba laiku, uzlabot šo darbinieku darba apstākļus un veicināt nepilna darba laika brīvprātīgu izvēli.

<sup>52</sup> Padomes Direktīva 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) *par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatlīgumu par nepilna darba laika darbu*.

Pieejama: <http://eur-law.eu/LV/Padomes-Direktiva-97-81-EK-1997-gada-15-292345.d>.

<sup>53</sup> Ziņojuma ietvaros direktīva 97/81/EK un tās pamatlīgums tiks apzīmēti ar „Direktīva 97/81/EK.”

Lietas apskatāmajā periodā bija saistītas ar Direktīvas 97/81/EK 2., 4., un 5.klauzulas interpretāciju. Direktīvas 97/81/EK 2.klauzula iezīmē tās piemērošanas rāmjus, proti, tā attiecas uz nepilna darba laika darba ņēmējiem, kam ir likumā noteiktais darba līgums vai darba attiecības, koplīgums vai prakse, kura ir spēkā katrā dalībvalstī.

Papildus klauzula atļauj dalībvalstīm pilnīgi vai daļēji izslēgt no šā nolīguma noteikumiem nepilna darba laika darba ņēmējus, kuru darbam ir gadījuma raksturs, un ja tam ir objektīvi iemesli. Taču izslēgto darbinieku kategorijas ir regulāri jāpārskata, lai konstatētu, vai joprojām ir spēkā objektīvie iemesli, kas kalpoja par pamatu darbinieku kategoriju izslēgšanai.

Savukārt Direktīvas 97/81/EK 4.klauzula nosaka diskriminācijas aizlieguma principu, proti, noteikumi, kurus piemēro nepilna darba laika darba ņēmējiem, nevar būt mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro pilna darba laika darba ņēmējiem, kuri atrodas salīdzinošā situācijā, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.

Klauzula paredz, ka vajadzības gadījumā var piemērot *pro rata temporis* (atbilstoši nostrādātajam laikam) principu. Gadījumā, ja to pamato objektīvi iemesli, direktīva atļauj noteikt, ka īpaši nodarbinātības nosacījumi piemērojami, ievērojot darba stāžu, nostrādāto laiku vai samaksas nosacījumus. To var noteikt 1) dalībvalstis pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi un/vai 2) darba devēji un darba ņēmēji.

Visbeidzot Direktīvas 97/81/EK 5.klauzula paredz direktīvas ieviešanas nosacījumus: pienākumu dalībvalstīm, kā arī darba devējiem un darba ņēmējiem pārskatīt un novērst juridiskus vai administratīvus šķēršļus, kas varētu ierobežot nepilna darba laika iespējas. Tā nosaka arī, ka darba ņēmēja atteikšanās pāriet no pilna darba laika uz nepilna darba laiku vai otrādi pati par sevi nevar būt likumīgs iemesls darba attiecību izbeigšanai. Visbeidzot klauzula uzliek par pienākumu darba devējam izvērtēt un apsvērt saistībā ar nepilna darba laika nodarbinātību saistītus jautājumus, proti:

- a) darba ņēmēju lūgumus pārcelt tos no pilna laika darba uz nepilna laika darbu, kas iestādē/uzņēmumā kļūst pieejams;
- b) darba ņēmēju lūgumus pārcelt no nepilna laika darba uz pilna laika darbu, ja rodas tāda iespēja;
- c) savlaicīgas informācijas par nepilna darba laika un pilna darba laika amatu pieejamību iestādē/uzņēmumā nodrošināšana, lai sekmētu pārcelšanu no pilna laika darba uz nepilna laika darbu vai otrādi;
- d) pasākumus, lai sekmētu piekļuvi nepilna laika darbam visos uzņēmuma līmeņos, tajā skaitā kvalificētos amatos un vadības līmenī, un vajadzības gadījumā nepilna darba laika darba ņēmēju profesionālās sagatavošanas iespējas, lai vairotu karjeras iespējas un profesionālo mobilitāti;
- e) darba ņēmēju pārstāvju nodrošināšana ar attiecīgu informāciju par nepilna darba laika darbu uzņēmumā.

### ***Lieta C-151/10 Dai Cugini/Rijksdienst voor Sociale Zekerheid***

Lietā C-151/10 *Dai Cugini/Rijksdienst voor Sociale Zekerheid*<sup>54</sup> Tiesa izskatīja Beļģijas tiesas lūgumu skaidrot, vai var uzskatīt par direktīvas 4. un 5.klauzulai atbilstošiem tiesību aktus, kuri paredz tāda nepilnu laiku nodarbinātu darba ņēmēju darba laika grafiku izziņošanas un kontroles sistēmu, kas paredz dokumentu, kuros norādīts precīzs katra darba ņēmēja sniegto pakalpojumu laiks, obligātu sagatavošanu un uzglabāšanu, pretējā gadījumā nosakot kriminālsodu vai administratīvas sankcijas.

#### **Tiesas analīze un secinājumi**

Tiesa secināja, ka Direktīvas 97/81/EK 4.klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tai nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kurš darba devējiem nosaka pienākumu uzglabāt un izziņot nepilna darba laika darba ņēmēju darba līgumus un darba laika grafikus, ja tiek konstatēts, ka šis tiesiskais regulējums nerada mazāk labvēlīgu attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem, kuri atrodas salīdzināmā situācijā, vai, ja šāda atšķirīga

<sup>54</sup> Tiesas (sestās palātas) 2011. gada 7. aprīļa rīkojums lieta C-151/10 *Dai Cugini/Rijksdienst voor Sociale Zekerheid*.

attieksme pastāv, tiek konstatēts, ka to pamato objektīvi iemesli un tā nepārsniedz to, kas ir nepieciešams nosprausto mērķu sasniegšanai.

Lai novērtētu, vai tāda ir situācija izšķiramajā lietā, dalībvalsts tiesai ir jāveic nepieciešamās faktiskās un juridiskās situācijas pārbaudes, it īpaši ņemot vērā piemērojamos valsts tiesību aktus.

**Lieta C-393/10 Dermod Patrick O'Brien pret Ministry of Justice, iepriekš – Department for Constitutional Affairs**

Lietā C-393/10 *Dermod Patrick O'Brien pret Ministry of Justice*<sup>55</sup> Tiesa analizēja atteikumu piešķirt tiesnesim, kurš strādāja nepilnu darba laiku, vecuma pensiju, kas *pro rata temporis* (atbilstoši nostrādātajam laikam) atbilstu vecuma pensijai, ko saņem pilnu darba laiku strādājošs tiesnesis, kurš ir pensionējies 65 gadu vecumā un ir veicis identiska satura darbu.

**Lietas faktiskie apstākļi**

Apvienotās karalistes Noteikumi par nepilna darba laika darba ņēmējiem (*Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations*) paredz, ka tos nepiemēro "attiecībā uz personām, kas ir tiesneša amatā, ja tās saņem atlīdzību, pamatojoties uz honorāru par dienu".<sup>56</sup> Apvienotajā Karalistē tiesneši vēsturiski ir uzskatīti par "amatpersonām", kas veic līgumtiesiski nereglamentētu darbību. Pēc 1971.gada likuma par tiesām stāšanās spēkā nepilnu darba laiku strādājošo tiesnešu skaits būtiski palielinājās. Šo tiesnešu vidū ir jānošķir tiesneši, kas saņem atlīdzību, pamatojoties uz honorāru par dienu, tostarp arī rekorderi (*recorders*),<sup>57</sup> un tiesneši, kas saņem darba samaksu. Atšķirībā no pilnu darba laiku un nepilnu

<sup>55</sup> Tiesas 2012. gada 1.marta spriedums lietā C-393/10 *Dermod Patrick O'Brien pret Ministry of Justice*, iepriekš – Department for Constitutional Affairs.

<sup>56</sup> Lieta C-393/10 [8]-[12].

<sup>57</sup> Ņemot vērā, ka sprieduma tekstā latviešu valodā tika lietots angļu valodas termins "recorders" un nav oficiālā šī termiņa tulkojuma latviešu valodā, ekspertīzes ietvaros tiks izmantots termins "rekorderis." Viņas Majestāte var jebkurā laikā iecelt amatā kvalificētas personas, kas dēvējamas par "recorders," lai tās darbotos kā nepilna darba laika tiesneši Karalienes tiesā (*Crown Court*) un veiktu tādas tiesu varas funkcijas, kādas tām piešķirtas saskaņā tiesību aktiem (Lieta C-393/10 [13]). Vairāk skat.: Recorder. Pieejams: <http://www.judiciary.gov.uk/about-the-judiciary/the-judiciary-in-detail/judicial+roles/judges/recorder>.

darba laiku strādājošajiem tiesnešiem, kuri saņem darba samaksu, rekorderiem nav tiesību uz vecuma pensiju.<sup>58</sup>

O'Briens strādāja par rekorderi līdz pat savas pensionēšanās brīdim 2005.gadā, sasniedzot 65 gadu vecumu. Tieši tad viņš, atsaucoties uz Direktīvu 97/81/EK, kā arī uz noteikumiem par nepilna darba laika darba ņēmējiem, lūdza piešķirt vecuma pensiju, kas *pro rata temporis* atbilst pensijai, ko saņemtu pilnu darba laiku strādājošs tiesnesis, kurš pensionējies tajā pašā laikā. Tieslietu Ministrijas Konstitucionālo tiesību departaments šo lūgumu noraidīja, uzskatot, ka O'Brienam nebija tiesību uz vecuma pensiju.<sup>59</sup>

Apvienotās Karalistes Augstākā tiesa (*Supreme Court of the United Kingdom*), ir secinājusi, ka nepastāv viena viennozīmīga jēdziena "darba ņēmējs" definīcija. Tā arī ir norādījusi, ka no Direktīvas 97/81/EK izriet, ka jēdziena "darba ņēmējs" interpretācija ir atstāta valsts tiesību ziņā, bet ka ar valsts tiesībām nedrīkst aizstāt Eiropas Savienības tiesību pamatā esošos principus tādējādi, ka tie tiktu padarīti par spēkā neesošiem.<sup>60</sup>

Tādējādi Augstākā tiesa uzdeva Tiesai jautājumus:

- vai Direktīvas 97/81/EK 2.klauzulas 1. punktā ietvertais jēdziens "darba ņēmēji, kam ir darba līgums vai darba attiecības" ir jādefinē dalībvalstīm.
- gadījumā, ja tiesneši atbilstoši valsts tiesībām ietilptu jēdzienā "darba ņēmēji, kam ir darba līgums vai darba attiecības", vai Direktīva 97/81/EK ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj, ka valsts tiesībās attiecībā uz pieeju vecuma pensiju sistēmai tiek nošķirti pilnu darba laiku un nepilnu darba laiku strādājoši tiesneši vai dažādas nepilnu darba laiku strādājošu tiesnešu kategorijas.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> Lieta C-393/10 [16]-[17].

<sup>59</sup> Lieta C-393/10 [18].

<sup>60</sup> Lieta C-393/10 [21].

<sup>61</sup> Lieta C-393/10 [27], [52].



## **Tiesas analīze un secinājumi**

Saistībā ar darba ņēmēju jēdziena definēšanu Tiesa atgādināja, ka Direktīvā 97/81/EK nav ietverta jēdzienu "darba ņēmējs", "darba līgums" vai "darba attiecības" definīcija.

Direktīvas 97/81/EK preambula nosaka, ka attiecībā uz terminiem, kas izmantoti tajā un nav īpaši definēti, tā ļauj dalībvalstīm, ievērojot valstu tiesību aktus un praksi, definēt terminus, ja vien minētajās definīcijās ir ievērots Direktīvas 97/81/EK saturs. Jēdziens "darba ņēmējs" Eiropas Savienības tiesībās nav viennozīmīgs, bet mainās atkarībā no paredzētās piemērošanas jomas.<sup>62</sup>

Direktīvas 97/81/EK mērķis nav saskaņot visas valsts tiesību normas, kas reglamentē nepilna darba laika darba līgumus vai darba attiecības, bet, izvirzot vispārējos principus un obligātās prasības, "noteikt vispārēju kārtību, lai likvidētu nepilna darba laika darba ņēmēju diskrimināciju". No šiem apsvērumiem izriet, ka Eiropas Savienības likumdevējs, pieņemot šo direktīvu, ir uzskatījis, ka jēdziens "nepilna darba laika darba ņēmēji, kam ir darba līgums vai darba attiecības" ir interpretējams atbilstoši valstu tiesībām.<sup>63</sup>

Taču, kā norādīja Tiesa, rīcības brīvība, kas atbilstoši Direktīvai 97/81/EK dalībvalstīm ir piešķirta attiecībā uz tajā izmantoto jēdzienu definēšanu, nav neierobežota. Atsevišķus Direktīvā 97/81/EK izmantotos terminus ir iespējams definēt, ievērojot valsts tiesību aktus un praksi, ja vien netiek apdraudēta šīs direktīvas lietderīgā iedarbība un tiek ievēroti Eiropas Savienības tiesībās noteiktie vispārējie principi. Dalībvalstis līdz ar to nevar piemērot tādu tiesisko regulējumu, kas var apdraudēt direktīvā izvirzīto mērķu sasniegšanu un līdz ar to liegt tai lietderīgo iedarbību.<sup>64</sup>

Tiesa uzsvēra, ka dalībvalsts nevar pēc saviem ieskatiem atsevišķām personu kategorijām nepiemērot Direktīvā 97/81/EK paredzēto aizsardzību, tādējādi apdraudot direktīvas lietderīgo iedarbību. Jēdziena "nepilna darba laika darba

<sup>62</sup> Tiesa atsaucās uz 1998.gada 12.maija spriedumu lietā C-85/96 *Martinez Sala* [31] un 2004.gada 13.janvāra spriedumu lietā C-256/01 *Allonby* [63]; Lieta C-393/10 [30].

<sup>63</sup> Lieta C-393/10 [31], [32].

<sup>64</sup> Tiesas 2011.gada 28.aprīļa spriedums lietā C-61/11 *PPU El Dridi* [55]; Lieta C-393/10 [35].

ņēmējs” definīcija Direktīvas 97/81/EK izpratnē aptver visus darba ņēmējus, nenodalot tos atkarībā no tā, vai tie strādā pie valsts vai privāta darba devēja.<sup>65</sup>

Tiesa secināja, ka Apvienotās Karalistes tiesību akti, kas paredz, ka personas, kas ieņem tiesneša amatu, netiek nodarbinātas uz darba līguma pamata (un minētajās tiesībās nav paredzēta arī tāda kategorija kā “darba attiecības”) jau sākotnēji izslēdz darba līguma vai darba attiecību pastāvēšanu, tādējādi liedzot tiesnešiem aizsardzību atbilstoši Direktīvai 97/81/EK.<sup>66</sup>

Tiesa norādīja, ka Direktīvu 97/81/EK var nepiemērot tikai tad, ja attiecīgo darba attiecību raksturs būtiski atšķiras no tiesisko attiecību rakstura, kas darba devējus saista ar darba ņēmējiem, kuri atbilstoši valsts tiesību normām ietilpst darba ņēmēju kategorijā. Pretējā gadījumā tā būtu atzīstama par patvaļīgu, un norādīja principus un kritērijus, kas ir jāņem vērā, izvērtējot šo atšķirību. Ir nepieciešams ievērot atšķirību starp darbinieku un pašnodarbināto personu kategoriju. No šā viedokļa ir jāņem vērā tiesnešu iecelšanas amatā un atbrīvošanas no amata kārtība, kā arī to darba organizācijas veids. Tiesa atzīmēja, ka Apvienotajā Karalistē no tiesnešiem tiek sagaidīts, ka viņi strādās noteiktajā laikā un konkrētus laikposmus, kaut arī viņi savu darbu var plānot elastīgāk nekā citu profesiju pārstāvji, turklāt viņiem ir tiesības saņemt slimības pabalstu, maternitātes vai paternitātes pabalstu, kā arī citus līdzīgus pabalstus.<sup>67</sup>

Papildus Tiesa komentēja tiesneša nodarbinātības formas saikni un tiesu neatkarības principu, atzīmējot, ka tas, ka uz tiesnešiem attiecas dienesta noteikumi un ka tos var uzskatīt par darba ņēmējiem, nekādi neapdraud tiesu varas neatkarības principu un dalībvalstu iespēju paredzēt īpašus tiesu varu reglamentējošus noteikumus. Interesanti, ka Latvijas valdība piedalījās šajā lietā, izsakot argumentu, ka Eiropas Savienības tiesību attiecināšana uz tiesu varu nozīmētu dalībvalstu nacionālās identitātes nerespektēšanu, kas būtu pretrunā Līguma par Eiropas Savienības darbību<sup>68</sup> 4.panta otrajai daļai. Tiesa nepiekrīta Latvijas argumentam, atbildot, ka Direktīvas 97/81/EK attiecināšana uz tiesnešiem,

<sup>65</sup> Lieta C-393/10 [37].

<sup>66</sup> Lieta C-393/10 [38]-[40].

<sup>67</sup> Lieta C-393/10 [43]-[46].

<sup>68</sup> Līgums par Eiropas Savienību. Skat. [https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/c\\_32620121026lv.pdf](https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/c_32620121026lv.pdf).

kas strādā nepilnu darba laiku un saņem atlīdzību, pamatojoties uz dienas honorāra likmi, nevar ietekmēt nacionālo identitāti, bet šīs attiecināšanas mērķis ir vienīgi piemērot attiecībā uz tiem vispārīgo vienlīdzīgas attieksmes principu, kas ir viens no šo tiesību aktu mērķiem, un tādējādi aizsargāt tos pret diskrimināciju attiecībā uz nepilna darba laika darba ņēmējiem.<sup>69</sup>

Līdz ar to Tiesa secināja, ka Direktīvas 97/81/EK 2.klauzulas 1.punktā ietvertais jēdziens "darba ņēmēji, kam ir darba līgums vai darba attiecības" ir jādefinē dalībvalstīm un tostarp jānosaka, vai šis jēdziens ir attiecināms uz tiesnešiem, ar nosacījumu, ka tā rezultātā šai personu kategorijai netiek patvaļīgi liegta Direktīvā 97/81/EK paredzētā aizsardzība. Šīs aizsardzības liegšana ir pieļaujama tikai tad, ja tiesnešu un ministrijas (kas ieceļ tos amatā) starpā pastāvošās tiesiskās attiecības to rakstura dēļ būtiski atšķiras no tām tiesiskajām attiecībām, kas darba devējus saista ar darba ņēmējiem, kuri atbilstoši valsts tiesībām ietilpst darba ņēmēju kategorijā.<sup>70</sup>

Saistībā ar jautājumu, vai valsts tiesībās var nošķirt pilnu darba laiku un nepilnu darba laiku strādājošus tiesnešus attiecībā uz pieeju vecuma pensiju, Tiesa atgādināja, ka atbilstoši Direktīvas 97/81/EK 4.klauzulas 1.punktam nepilna darba laika darba ņēmējiem piemērotie darba nosacījumi nedrīkst būt mazāk labvēlīgi nekā tie, kurus piemēro salīdzināmiem pilna darba laika darba ņēmējiem, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgai attieksmei nav objektīva pamata. Saskaņā ar Direktīvas 97/81/EK 4.klauzulas 2.punktu vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* (atbilstoši nostrādātajam laikam) principu. Direktīvas 97/81/EK 4.klauzulā ietvertais jēdziens "darba nosacījumi" aptver vecuma pensijas, kas ir pamatotas ar darba tiesiskajām attiecībām starp darba ņēmēju un darba devēju.<sup>71</sup>

Tiesas ieskatā, atšķirīga attieksme pret tiesnešiem, kas strādā nepilnu darba laiku un saņem atlīdzību, pamatojoties uz honorāru par dienu, izriet no tā, ka, ņemot vērā tiem piemērojamo atlīdzības izmaksas veidu, tie savas pensionēšanās brīdī nevar iegūt tiesnešu pensiju sistēmas ietvaros izmaksājamo pensiju. Līdz ar to, ja

<sup>69</sup> Lieta C-393/10 [49].

<sup>70</sup> Lieta C-393/10 [51].

<sup>71</sup> Lieta C-393/10 [54]-[55].

valsts noteikumos tiesības pievienoties tiesnešu pensiju sistēmai ir paredzētas vienīgi algotiem darba ņēmējiem, tad tas nozīmē, ka šīs tiesības ir attiecinātas tikai uz pilnu darba laiku strādājošiem tiesnešiem un tādējādi netiek attiecinātas uz nepilnu darba laiku strādājošiem tiesnešiem, kuri saņem atlīdzību, pamatojoties uz honorāru par dienu.<sup>72</sup>

Tiesa turpināja izvērtēt, vai šāda atšķirīga pieeja nozīmē, ka nepilnu laiku strādājošie tiesnešiem, kas saņem honorāru atlīdzību, atrodas mazāk izdevīgākā situācijā nekā pilna darba laika darba ņēmēji, kas atrodas salīdzināmā situācijā. Šajā ziņā Tiesa atgādināja, ka Direktīvas 97/81/EK 3.klauzulā ir sniegti kritēriji jēdziena "salīdzināmais pilna darba laika darba ņēmējs" definēšanai - "pilnu darba laiku nodarbināts darba ņēmējs tajā pašā iestādē, kas noslēdzis tā paša veida darba līgumu vai darba attiecības, kurš dara to pašu vai līdzīgu darbu, pienācīgi ņemot vērā citus apsvērumus, piemēram, darba stāžu un kvalifikāciju/iemaņas." Šo kritēriju pamatā ir attiecīgo personu veiktās darbības saturs.<sup>73</sup>

Tiesa secināja, ka abas grupas atrodas salīdzināmā situācijā - rekorderiem un pilnu darba laiku strādājošajiem tiesnešiem ir identiski uzdevumi, būtībā tie veic identisku darbu, tas tiek veikts vienās un tajās pašās tiesu iestādēs un tiesas sēdēs.<sup>74</sup>

Atšķirīgu attieksmi pret pilna un nepilna darba laika darbiniekiem, kuri atrodas salīdzināmā situācijā saskaņā ar Direktīvas 97/81/EK 4.klauzulu un nediskriminācijas principu var attaisnot vienīgi ar objektīviem iemesliem. Tiesa, atsaucoties uz spriedumu lietā C-307/05 *Del Cerro Alonso*<sup>75</sup> atgādināja, ka jēdziens "objektīvi iemesli" ir jāsaprot tādējādi, ka atšķirīgu attieksmi pret pilna darba laika un nepilna darba laika darba ņēmējiem nedrīkst pamatot ar to, ka tā ir paredzēta vispārīgā un abstraktā tiesiskajā regulējumā. Gluži pretēji - minētais jēdziens prasa, lai šī nevienlīdzīgā attieksme būtu patiešām vajadzīga, piemērota īstenojamā mērķa sasniegšanai un nepieciešama šim nolūkam.<sup>76</sup> Tā kā Tiesā netika iesniegts

---

<sup>72</sup> Lieta C-393/10 [56]-[58].

<sup>73</sup> Lieta C-393/10 [60]-[61].

<sup>74</sup> Lieta C-393/10 [62].

<sup>75</sup> 2007.gada 13.septembra spriedums lietā C-307/05 *Del Cerro Alonso* [57]-[58].

<sup>76</sup> Lieta C-393/10 [63]-[64].

nekāds attaisnojošs pamatojums, valsts tiesai ir jāizvērtē, vai nevienlīdzīgā attieksme pret pilnu darba laiku strādājošajiem tiesnešiem un tiesnešiem, kas strādā nepilnu darba laiku un saņem atlīdzību, pamatojoties uz honorāru par dienu, var būt attaisnojama.<sup>77</sup> Papildus Tiesa atgādināja, ka ar budžetu saistīti apsvērumi nevar attaisnot diskrimināciju.<sup>78</sup>

Attiecīgi Tiesa secināja, ka Direktīva 97/81/EK jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj, ka valsts tiesībās attiecībā uz pieeju vecuma pensiju sistēmai tiek nošķirti pilnu darba laiku strādājoši tiesneši un tiesneši, kas strādā nepilnu darba laiku un saņem atlīdzību, pamatojoties uz honorāru par dienu, ja vien šāda atšķirīga attieksme nav attaisnojama ar objektīviem iemesliem, kas savukārt ir jāizvērtē valsts tiesai

***Lietā C-385/11 Isabel Elbal Moreno pret Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)***

Lietā C-385/11 *Isabel Elbal Moreno pret Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*<sup>79</sup> Tiesa analizēja atšķirīgu attieksmi pret nepilna darba laika darbiniekiem, no kuriem lielākā daļa ir sievietes.

**Lietas faktiskie apstākļi**

Lietā prasītāja I.E.Moreno 66 gadu vecumā iesniedza pieteikumu vecuma pensijas saņemšanai. Pirms tam viņa 18 gadus nepilnu darba laiku bija strādājusi tikai kā apkopēja 4 stundas nedēļā, kas ir 10 % no likumiskā Spānijā noteiktā darba laika, proti, 40 stundām nedēļā. Pensijas pieteikums tika noraidīts, pamatojoties uz to, ka viņa neatbilda nosacījumam par minimālo 15 gadu iemaksu laikposmu, kuru pieprasa Spānijas Vispārējais likums par sociālo nodrošinājumu (*Ley general de seguridad social*), lai rastos tiesības uz vecuma pensiju.<sup>80</sup> Atbilstoši tiesību aktiem no nepilna darba laika darbinieka, lai tas varētu piekļūt pensijai, kuras lielums jau

<sup>77</sup> Lietā C-393/10 [65].

<sup>78</sup> Tiesa atsaucās uz 2003.gada 23.oktobra spriedumu apvienotajās lietās C-4/02 un C-5/02 *Schönheit un Becker* [85], 2010. gada 22.aprīļa spriedumu lietā C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* [46]; Lietā C-393/10 [64].

<sup>79</sup> Tiesas (astotās palātas) 2012. gada 22.novembra spriedums lietā C-385/11 *Isabel Elbal Moreno pret Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*.

<sup>80</sup> Lietā C-385/11 [8]-[10].

tieši un proporcionāli ir ticis samazināts nepilna darba laika dēļ, attiecībā uz iemaksām tiek pieprasīts ilgāks kvalifikācijas laiks (stāžs), kas ir apgriezti proporcionāls viņa darba laika samazinājumam.<sup>81</sup>

Prasītāja apstrīdēja šo atteikumu, uzskatot, ka faktiski tiesību akti pieprasa nepilna darba laika darbiniekiem ilgāku iemaksu veikšanas laiku nekā pilna darba laika darbiniekiem. Turklāt prasītāja apgalvoja, ka šī norma ietverot netiešu diskrimināciju, jo statistiski neesot apstrīdams, ka galvenokārt (apmēram 80% gadījumu) šāda veida līgumus izmanto sievietes.<sup>82</sup>

Spānijas tiesa (*Juzgado de lo Social de Barcelona*) uzdeva Tiesai vairākus jautājumus:

- vai tādai pensijai, kāda tiek aplūkota lietā, ir piemērojama Direktīvas 97/81/EK 4.klauzula un Līguma par Eiropas Savienības darbību 157.pants un to jēdzieni „darba samaksa” un „darba nosacījumi”;
- ja šādai pensiju sistēmai nepiemēro Direktīvas 97/81/EK normas, vai dalībvalsts tiesisko regulējumu, kurā tiek pieprasīts, lai nepilna darba laika darbiniekiem, kuru lielākā daļa ir sievietes, lai attiecīgā gadījumā tie varētu iegūt tiesības uz atbilstoši iemaksām uzkrātu vecuma pensiju, kuras apmērs ir proporcionāli samazināts atkarībā no viņu darba laika, salīdzinājumā ar pilna darba laika darbiniekiem būtu proporcionāli lielāks iemaksu veikšanas ilgums, ir pretrunā Padomes Direktīvai 79/7/EEK *par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos*. (Direktīva 79/7/EEK)<sup>83</sup>

### **Tiesas analīze un secinājumi**

Analizējot jautājumu, vai Direktīvas 97/81/EK normas attiecas uz sociālajām iemaksām balstītu valsts pensijas sistēmu, Tiesa vispirms atgādināja, ka jēdziens “darba samaksa” Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 157.panta 2.punkta izpratnē aptver pensijas, kas ir pamatotas ar darba tiesiskajām

---

<sup>81</sup> Lieta C-385/11 [16].

<sup>82</sup> Lieta C-385/11 [12].

<sup>83</sup> Padomes Direktīva (79/7/EEK) *par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos* (1978. gada 19. decembris). Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:31979L0007&from=EN>. Lieta C-385/11 [18], [19], [28].

attiecībām, kuras vieno darbinieku ar darba devēju, izslēdzot pensiju sistēmas, kuras izveidotas ar likumu un kuru finansēšanā savu ieguldījumu dod darbinieki, darba devēji un, iespējams, valsts iestādes tādā apmērā, ko vairāk nosaka sociālās politikas apsvērumi nekā darba tiesiskās attiecības. Tādējādi šajā jēdzienā nevar tikt ietverti sociālā nodrošinājuma režīmi vai pabalsti, kā, piemēram, vecuma pensija, kuri tieši reglamentēti likumā, izņemot gadījumu, kad par to ir panākta vienošanās uzņēmumā vai konkrētajā profesionālajā nozarē, un kuri obligāti ir piemērojami vispārējām darbinieku kategorijām.<sup>84</sup>

Tāpat jēdziens "darba nosacījumi" Direktīvas 97/81/EK 4.klauzulas 1.punkta izpratnē ietver pensijas, kas ir pamatotas ar darba tiesiskajām attiecībām starp darbinieku un darba devēju, izslēdzot likumā noteiktās valsts sociālā nodrošinājuma pensijas, kuru pamatā vairāk nosaka sociālās politikas apsvērumi, nevis minētās attiecības.<sup>85</sup>

Tā kā aplūkojamo pensiju sistēmu mazāk nosaka darba tiesiskās attiecības starp darbinieku un darba devēju nekā sociālās politikas apsvērumi, Tiesa secināja, ka tai nav piemērojami LESD 157.pants un Direktīvas 97/81/EK 4.klauzula.<sup>86</sup>

Saistībā ar pensiju sistēmas atbilstību Direktīvai 79/7/EEK un diskriminācijas aizliegumu Tiesa atgādināja, ka netieša diskriminācija Direktīvas 79/7/EEK 4.panta izpratnē pastāv tad, ja, piemērojot valsts pasākumu, kaut arī tas ir neitrāli formulēts, nelabvēlīgā situācijā ir daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu.

Tiesa konstatēja, ka Spānijas pensiju regulējums ir nelabvēlīgs nepilna darba laika darbiniekiem, kuri ilgu laiku ir strādājuši samazinātu nepilnu darba laiku, jo iemaksu laikaposmā, kas ir nepieciešams, lai varētu iegūt tiesības uz vecuma pensiju, aprēķina metodes dēļ, darbiniekiem praktiski tiek liegta jebkāda iespēja saņemt šādu pensiju. Turklāt statistiski tāds tiesiskais regulējums ietekmē daudz vairāk sieviešu nekā vīriešu, jo Spānijā vismaz 80% nepilna darba laika darbinieku ir sievietes. Tā kā šāda atšķirīga attieksme ir pieļaujama tikai, ja to var pamatot ar

<sup>84</sup> Tiesa atsaucās uz 2010.gada 10.jūnija spriedumu apvienotajās lietās C-395/08 un C-396/08 *Bruno u.c.*,[41] un 2001.gada 29.novembra spriedumu lietā C-366/99 *Griesmar* [27]; Lieta C-385/11 [20].

<sup>85</sup> Lieta C-385/11 [21].

<sup>86</sup> Lieta C-385/11 [25].

objektīviem iemesliem, Tiesa turpināja ar analīzi, vai izvēlētie līdzekļi atbilst legītīmam dalībvalsts, kuras tiesību akti tiek aplūkoti, sociālās politikas mērķim un tie ir piemēroti un nepieciešami izvirzītā mērķa sasniegšanai.<sup>87</sup>

Tiesa norādīja, ka attiecīgie nepilna darba laika darbinieki ir veikuši iemaksas, tostarp lai finansētu pensiju sistēmu. Turklāt nav strīda par to, ka, ja viņi saņemtu pensiju, tās summa tiktu proporcionāli samazināta atkarībā no darba laika un veiktajām iemaksām. Vienlaikus neviens no Tiesai iesniegto lietas materiālu dokumentiem neļāva tai secināt, ka šajos apstākļos iespējas saņemt vecuma pensiju liegšana nepilna darba laika darbiniekiem būtu faktiski nepieciešams pasākums, lai sasniegtu mērķi aizsargāt sociālā nodrošinājuma sistēmu, kas balstās uz veiktajām iemaksām un ka šo pašu mērķi nevarētu sasniegt ne ar vienu citu šos pašus darbiniekus mazāk ierobežojošu pasākumu. Faktiski, kā secināja Tiesa, pensijas iegūšanas nosacījumiem nav nekādas pozitīvas ietekmes uz nepilna darba laika darbinieku.<sup>88</sup>

Līdz ar to Tiesa secināja, ka Direktīvas 79/7/EEK 4.pants ir jāinterpretē tā, ka tas nepieļauj dalībvalsts tiesisko regulējumu, kurā no nepilna darba laika darbiniekiem, no kuriem lielākā daļa ir sievietes, lai attiecīgā gadījumā tie varētu iegūt tiesības uz atbilstoši iemaksām uzkrātu vecuma pensiju, kuras lielums ir proporcionāli samazināts atkarībā no viņu darba laika, salīdzinājumā ar pilna darba laika darbiniekiem tiek pieprasīts proporcionāli ilgāks iemaksu veikšanas laiks.<sup>89</sup>

### ***Lieta C-415/12 Bianca Brandes pret Land Niedersachsen***

Lietā C-415/12 *Bianca Brandes pret Land Niedersachsen*<sup>90</sup> Tiesa analizēja Vācijas tiesību aktu, kas regulē nepilna darba laika darbinieku tiesības uz atvaļinājumu atbilstību uzreiz divām direktīvām – 2003/88/EK un 97/81/EK.<sup>91</sup>

<sup>87</sup> Lieta C-385/11 [30]-[32].

<sup>88</sup> Lieta C-385/11 [36].

<sup>89</sup> Lieta C-385/11 [38].

<sup>90</sup> Tiesas rīkojums lietā C-415/12 *Bianca Brandes pret Land Niedersachsen*.

<sup>91</sup> Saskaņā ar Tiesas Reglamenta 99. pantu, ja uzdotsais prejudiciālais jautājums ir identisks jautājumam, par kuru Tiesa jau ir sniegusi nolēmumu, ja atbilde uz šādu jautājumu skaidri izriet no judikatūras vai ja atbilde uz uzdoto prejudiciālo jautājumu nerada nekādas pamatotas šaubas, Tiesa pēc tiesneša referenta



## Lietas faktiskie apstākļi

Vācijas Federālais likums par atvaļinājumu (*Bundesurlaubsgesetz*) paredz, ka samaksa par atvaļinājumu tiek aprēķināta, ņemot vērā vidējo izpeļņu, ko darba ņēmējs ir saņēmis pēdējo 13 nedēļu laikā pirms došanās atvaļinājumā. Savukārt Likums par darba līgumiem uz nepilnu darba laiku nosaka, ka attieksme pret nepilna darba laika darba ņēmēju tā iemesla dēļ, ka viņš strādā nepilna laika darbu, nedrīkst būt nelabvēlīgāka par attieksmi pret pilna darba laika darba ņēmēju, ja vien nepastāv objektīvi iemesli, kas pamato atšķirīgo attieksmi. Nepilna darba laika darba ņēmējam jāsaņem darba samaksa vai cits naudas vērtībā izsakāms pabalsts vismaz tādā apmērā, kas atbilst viņa darba laika daļai attiecībā pret salīdzināma pilna darba laika darba ņēmēja darba laiku.<sup>92</sup>

B.Brandes kopš 2009.gada strādāja pilna laika darbu pie sava darba devēja Land Niedersachsen. 2010. gadā saistībā ar grūtniecību uz B.Brandes attiecās aizliegums strādāt līdz par dzemdībām. Pēc sava grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām 2011.gada februārī viņa izmantoja bērna kopšanas atvaļinājumu līdz pat 2011.gada beigām. Pēc bērna kopšanas atvaļinājuma viņa strādāja nepilnu darba laiku – trīs darba dienas nedēļā. Ņemot vērā ar grūtniecību saistīto aizliegumu strādāt, kam sekoja grūtniecības un dzemdību atvaļinājums un tad – bērna kopšanas atvaļinājums, B.Brandes 2010. un 2011.gadā nevarēja izmantot attiecīgi ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas, kas bija aprēķinātas, pamatojoties uz viņas iepriekšējo pilna laika darbu.<sup>93</sup>

Kad B. Brandes lūdza atzīt viņas tiesības uz apmaksātā atvaļinājuma dienām, kuras viņa ieguva laikā, kad viņa strādāja pilna laika darbu, *Land Niedersachsen* atteica šo lūgumu, pamatojot savu atteikumu ar Federālās darba tiesas (*Bundesarbeitsgericht*) nolēmumu, ka gadījumā, ja tiek mainīts darba ņēmēja darba laiks, viņas jau iegūtās tiesības uz atvaļinājumu ir jāpārrēķina proporcionāli attiecībai starp jauno un iepriekšējo strādāto darba dienu skaitu. *Land Niedersachsen* uzskatīja, ka B.Brandes ir tiesības uz mazāku atvaļinājumu dienu

---

priekšlikuma un pēc ģenerālvokāta uzklausišanas jebkurā brīdī var lemt, izdodot motivētu rīkojumu (nevis spriedumu); Lieta C-415/12 [22].

<sup>92</sup> Lieta C-415/12 [5]-[9].

<sup>93</sup> Lieta C-415/12 [10]-[13].

skaitu proporcionāli viņas jaunajam darba laikam 3 dienas nedēļā.<sup>94</sup> Darba devējs skaidroja savu pozīciju ar to, ka atbilstoši jaunajam nepilna darba laika režīmam B.Brandes ir nepieciešams mazāks atvaļinājuma dienu skaits, lai saņemtu brīvu nedēļu. Savukārt tad, ja atvaļinājuma dienu skaits netiktu aprēķināts proporcionāli nostrādāto dienu skaitam, B. Brandes varētu izmantot vairāk atvaļinājuma nedēļu, nekā viņai būtu tiesības tad, ja viņa būtu turpinājusi strādāt pilna darba laika darbu, kas viņai radītu nepamatotas priekšrocības salīdzinājumā ar darba ņēmēju, kurš strādā pilnu laiku.

Vācijas tiesa (*Arbeitsgericht Nienburg*) uzdeva Tiesai jautājumu, vai attiecīgās Eiropas Savienības tiesības, it īpaši Direktīva 97/81/EK, nepieļauj tādus valsts normas, saskaņā ar kurām ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienu skaits, kuras pilna darba laika darba ņēmējs nav varējis izmantot atskaites laikposmā, gadījumā, ja darba ņēmējs pāriet uz nepilna laika darbu, tiek proporcionāli samazināts atbilstoši atšķirībai starp šī darba ņēmēja strādāto iknedēļas darba dienu skaitu pirms un pēc pārejas uz nepilna laika darbu.<sup>95</sup>

### **Tiesas analīze un secinājumi**

Tiesa atgādināja tiesību uz atvaļinājumu īpašo nozīmi un atsaucās uz savu iepriekšējo spriedumu lietā C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*.<sup>96</sup> Šajā spriedumā Tiesa secināja, ka ikgadējā atvaļinājuma izmantošanai vēlākā laika posmā pēc atsauces laikposma nav nekāda sakara ar darba laika režīmu, kādā darba ņēmējs strādā šajā vēlākajā laika posmā. Tādējādi darba laika formas grozīšana un it īpaši samazināšana, kas notiek, pārejot no pilna uz nepilna darba laika darbu, nevar samazināt tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, ko darba ņēmējs iepriekš ir ieguvis pilna darba laika periodā.<sup>97</sup>

Attiecībā uz *pro rata temporis* principa piemērošanu atvaļinājuma perioda aprēķināšanai Tiesa uzsvēra, ka neapšaubāmi ir pamats piemērot šo principu, piešķirot ikgadējo atvaļinājumu par nepilna darba laika darba periodu. Tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu par nepilna darba laiku samazināšana salīdzinājumā ar

---

<sup>94</sup> Lieta C-415/12 [14], [15].

<sup>95</sup> Lieta C-415/12 [24].

<sup>96</sup> 2010.gada 22.aprīļa spriedums lietā C-486/08 *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*.

<sup>97</sup> Lieta C-486/08 [32].

atvaļinājumu par pilna darba laiku ir objektīvi attaisnota. Taču minēto principu nevar piemērot *ex post* (ar atpakaļejošo spēku) attiecībā uz ikgadējo atvaļinājumu, tiesības uz kuru iegūtas pilna darba laika darba periodā.<sup>98</sup>

Tāpat Tiesa atgādināja, ka valsts tiesību akti, saskaņā ar kuriem gadījumā, ja darba ņēmēja, kurš no pilna darba laika darba pāriet uz nepilna darba laika darbu, tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kuras viņš ir ieguvis savā pilna darba laika darba periodā un kuras viņam nav bijusi iespēja izmantot, tiek samazinātas vai kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu tiek samazināta, ir pretrunā Eiropas Savienības tiesību aktiem, proti Direktīvai 97/81/EK.<sup>99</sup>

Analoģiski Tiesa secināja, ka B.Brandes darba laika samazinājums, kurš izrietēja no pārejas no pilna uz nepilna darba laika darbu, nevar būt saistīts ar daļēju *ex post* iepriekš jau iegūto tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu zaudējumu, jo īpaši, nepastāvot nekādam objektīvam iemeslam, kas pamatotu šādu zaudējumu.<sup>100</sup>

Visbeidzot Tiesa komentēja darba devēja *Land Niedersachsen* argumentu, ka B.Brandes iepriekš iegūtās tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu nekādā veidā netiekot samazinātas, jo, to izsakot atvaļinājuma nedēļās, tas pirms un pēc viņas pārejas uz nepilna darba laika darbu paliekot nemainīgs, norādot, ka šādā argumentā tiek jaukts atpūtas laiks, kas atbilst faktiski izmantotā atvaļinājuma ilgumam, un profesionāla bezdarbība laikā, kad darba ņēmējam atbilstoši darba attiecībām, kas to saista ar viņa darba devēju, nav jāstrādā.<sup>101</sup>

Tiesa secināja, ka Eiropas Savienības tiesības, it īpaši Direktīvas 2003/88/EK 7.panta 1.punkts un Direktīvas 97/81/EK 4.klauzulas 2.punkts nepieļauj tādas valsts tiesību normas, saskaņā ar kurām ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienu skaits, kuras pilna darba laika darba ņēmējs nav varējis izmantot atskaites laikposmā, sakarā ar to, ka šis darba ņēmējs pāriet uz nepilna laika darbu, tiek

---

<sup>98</sup> Lieta C-415/12 [31]; Lieta C-486/08 [33].

<sup>99</sup> Lieta C-415/12 [33]; Lieta C-486/08 [35].

<sup>100</sup> Lieta C-415/12 [36];

<sup>101</sup> <sup>101</sup> Lieta C-415/12 [37], [41].

proporcionāli samazināts atbilstoši atšķirībai starp šī darba ņēmēja strādāto iknedēļas darba dienu skaitu pirms un pēc pārejas uz nepilna laika darbu.<sup>102</sup>

#### 4. Secinājumi

Jautājumā par **tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu** un Direktīvas 2003/88/EK normu interpretāciju Tiesas spriedumos apskatāmajā periodā ir šādas galvenās atziņas:

(1) Direktīvas 2003/88/EK normas piemēro visām darbības nozarēm - gan valsts, gan privātajā sektorā, lai veicinātu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu darbā un noregulētu konkrētus viņu darba laika organizēšanas aspektus. Izņēmumi no šī noteikuma var būt pieļaujami tikai, lai nodrošinātu veiksmīgu darbību dienestiem, kas ir nepieciešami drošības, veselības, kā arī sabiedriskās kārtības aizsardzībai, īpaši smagas un plaša mēroga situācijas gadījumā. Darba tiesisko attiecību izvērtēšanā būtiska pazīme ir tā, ka persona noteiktu laika posmu veic darbu citas personas labā un tās vadībā, par to saņemot atlīdzību. Jēdziens "darba ņēmējs" sevī ietver publisko tiesību apvienības sociālā nodrošinājuma jomā darbinieku, uz kuru attiecas ierēdņiem piemērojamās normas attiecībā uz tiesībām uz apmaksātu gadskārtēju atvaļinājumu, kā arī ierēdņi, kas pilda ugunsdzēsēja pienākumus parastos apstākļos (Lieta C-159/09 *Dieter May pret AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse*; C-337/10 *Georg Neidel pret Stadt Frankfurt am Main*).

(2) Ikgadējā atvaļinājuma pozitīvā ietekme uz darba ņēmēja drošību un veselību īstenojas pilnībā, ja tas tiek izmantots katru gadu, taču atpūtas laikposma nozīme saglabājas arī tad, ja tas tiek izmantots vēlāk. Vienlaikus tiesības neierobežoti summēt darba nespējas laikposmā iegūtās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu vairs neatbilstu tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķim -

---

<sup>102</sup> Lieta C-415/12 [42].

Jaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm, nevis veikt viņa darba līgumā paredzētos uzdevumus.

Līdz ar to, ņemot vērā tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķi, darba ņēmējam, kurš vairākus gadus pēc kārtas ir bijis darba nespējīgs un kurš šajā laikposmā saskaņā ar valsts tiesībām nav varējis izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, nevar būt tiesības neierobežoti summēt šajā laikposmā iegūtās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu (Lieta C-214/10 *KHS AG pret Winfried Schulte*).

(3) Ikvienam maksimālajam pārceļšanas periodam ir jābūt ievērojami ilgākam par bāzes laikposmu, par kuru šis periods ir piešķirts. Tā kā 15 mēnešu garš maksimālais pārceļšanas periods ir ilgāks par 12 mēnešu bāzes laikposmu, uz kuru šis periods attiecas, tas ir atbilstošs Direktīvas 2003/88/EK mērķim, jo nodrošina, ka šīs tiesības kā atpūtas laiks darba ņēmējam saglabā savu pozitīvo ietekmi (Lieta C-214/10 *KHS AG pret Winfried Schulte*). Savukārt deviņu mēnešu pārceļšanas laikposms ir mazāks nekā bāzes laikposms, ar kuru tas ir saistīts. Līdz ar to valsts tiesību norma, ar kuru ierēdņa, kas aiziet pensijā, tiesības uzkrāt atlīdzības par apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, kas nav izmantots darbnespējas dēļ, tiek ierobežotas, nosakot deviņu mēnešu laikposmu, kuram beidzoties izbeidzas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ir pretrunā Direktīvas 2003/88 7.panta 2.punktam (Lieta C-337/10 *Georg Neidel pret Stadt Frankfurt am Main*).

(4) Dalībvalstis savos tiesību aktos drīkst paredzēt tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu piešķiršanas un īstenošanas nosacījumus, bet tās tomēr nedrīkst piemērot nekādus nosacījumus attiecībā uz šo tiesību esamību (vispār noliegt visiem darba ņēmējiem skaidri piešķirto tiesību esamību). Valsts tiesību normas, kuras paredz, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir atkarīgas no faktiski nostrādāta vismaz desmit dienu vai vienu mēnesi ilga darba laika atsauces laikposmā, ir pretrunā Direktīvai 2003/88/EK (Lieta C-282/10 *Maribel Dominguez pret Centre informatique du Centre Ouest Atlantique, Préfet de la région Centre*).

(6) Pensionēšanās ir darba attiecību izbeigšanas veids. Brīdī, kad ierēdnis aiziet pensijā, viņam ir tiesības uz finansiālu atlīdzību par apmaksāto ikgadējo

atvaļinājumu, ko viņš nav izmantojis tādēļ, ka neveica darbu slimības dēļ (Lieta C-337/10 *Georg Neidel pret Stadt Frankfurt am Main*).

(5) Valsts tiesību normas, kurās ierēdnim ir piešķirtas tiesības uz papildu apmaksātu atvaļinājumu, kas tiek pievienotas tiesībām uz apmaksāto ikgadējo četru nedēļu atvaļinājumu, bet neparedz finansiālas atlīdzības samaksu, ja viņš nav varējis izmantot savas papildu tiesības slimības dēļ, nav pretrunā Direktīvas 2003/88/EK 7.pantam (Lieta C-337/10 *Georg Neidel pret Stadt Frankfurt am Main*).

(7) Direktīvas 2003/88 7.panta 1.punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj valsts tiesību normas, kurās paredzēts, ka darba ņēmējam, kuram pārejoša darbnespēja iestājusies apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā, minēto ikgadējo atvaļinājumu, kas sakritis ar pārejošas darbnespējas laikposmu, nav tiesību izmantot vēlāk (Lieta C-78/11 *ANGED pret FASGA*)

Jautājumā par **jēdziena „darba laiks”** interpretāciju Tiesa nonāca pie šāda secinājuma:

Laika posms, kurā mežsargam, kura darba laiks ir astoņas stundas dienā saskaņā ar individuālo darba līgumu, ir pienākums nodrošināt atsevišķas meža apgaitas uzraudzību (par kuru viņam attiecīgā gadījumā ir disciplinārā, mantiskā, administratīvā vai kriminālā atbildība par zaudējumiem, kas konstatēti teritorijā, kura atrodas viņa pārvaldībā, neatkarīgi no brīža, kurā zaudējumi rodas), ir “darba laiks”, ja šim mežsargam noteiktā uzraudzības pienākuma rakstura un apjoma dēļ un viņam piemērojamā atbildības režīma dēļ ir vajadzīga viņa fiziskā klātbūtne darba vietā un ja minētajā laika posmā viņam ir jābūt darba devēja rīcībā (Lieta C-258/10 *Grigore/Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București*)

Jautājumā par **nepilna darba laika regulējumu**, aizliegumu diskriminēt nepilna darba laika darbiniekus un Direktīvas 97/81/EK normu interpretāciju Tiesas secinājumos apskatāmajā periodā ir šādas galvenās atziņas:

(1) Direktīvai 97/81/EK atbilstošs ir tāds valsts tiesiskais regulējums, kurš darba devējiem nosaka pienākumu uzglabāt un izziņot nepilna darba laika darba ņēmēju darba līgumus un darba laika grafikus, ja tiek konstatēts, ka šis tiesiskais regulējums nerada mazāk labvēlīgu attieksmi pret nepilna darba laika darba ņēmējiem salīdzinājumā ar pilna darba laika darba ņēmējiem, kuri atrodas salīdzināmā situācijā. Ja tiek konstatēts, ka šāda atšķirīga attieksme pastāv, tai jābūt pamatotai ar objektīviem iemesliem un tā nedrīkst pārsniegt to, kas ir nepieciešams nosprausto mērķu sasniegšanai. Nepieciešamās faktiskās un juridiskās situācijas pārbaudes veic dalībvalsts tiesa (lieta C-151/10 *Dai Cugini/Rijksdienst voor Sociale Zekerheid*).

(2) Jēdziena "nepilna darba laika darba ņēmējs" definīcija aptver visus darba ņēmējus, nenodalot tos atkarībā no tā, vai tie strādā pie valsts vai privāta darba devēja. Direktīvas 97/81/EK 2.klauzulas 1.punktā ietvertais jēdziens "darba ņēmēji, kam ir darba līgums vai darba attiecības" ir jādefinē dalībvalstīm un tostarp jānosaka, vai šis jēdziens ir attiecināms uz tiesnešiem, ar nosacījumu, ka tā rezultātā šai personu kategorijai netiek patvaļīgi liegta Direktīvā 97/81/EK paredzētā aizsardzība. Šīs aizsardzības liegšana ir pieļaujama tikai tad, ja tiesnešu un ministrijas (kas ieceļ tos amatā) starpā pastāvošās tiesiskās attiecības to rakstura dēļ būtiski atšķiras no tām tiesiskajām attiecībām, kas darba devējus saista ar darba ņēmējiem, kuri atbilstoši valsts tiesībām ietilpst darba ņēmēju kategorijā. Šo izvērtēšanu veic dalībvalstu nacionālās tiesas. Citiem vārdiem, valstu nacionālajām tiesām ir jākonstatē, vai un kā tiesnešu nodarbinātības (dienesta) veids būtiski atšķiras no darba attiecībām.

Ja izvērtēšanas rezultātā tiesneši atbilst "nepilna darba laika darba ņēmēja" jēdzienam un pilna un nepilna darba laika tiesneši atrodas salīdzināmajā situācijā, atšķirīgu attieksmi var pamatot tikai ar objektīviem iemesliem. Jēdziens "objektīvi iemesli" ir jāsaprot tādējādi, ka atšķirīgu attieksmi pret pilna darba laika un nepilna darba laika darba ņēmējiem nedrīkst pamatot ar to, ka tā ir paredzēta vispārīgā un abstraktā tiesiskajā regulējumā. Gluži pretēji, minētais jēdziens prasa, lai šī nevienlīdzīgā attieksme būtu patiešām vajadzīga, piemērota īstenojamā mērķa sasniegšanai un nepieciešama šim nolūkam (Lieta C-393/10 *Dermod Patrick O'Brien pret Ministry of Justice, iepriekš – Department for Constitutional Affairs*).

(3) Jēdziens "darba samaksa" LESD 157.panta 2.punkta izpratnē aptver pensijas, kas ir pamatotas ar darba tiesiskajām attiecībām, kuras vieno darbinieku ar darba devēju, izslēdzot pensiju sistēmas, kuras izveidotas ar likumu un kuru finansēšanā savu ieguldījumu dod darbinieki, darba devēji un, iespējams, valsts iestādes tādā apmērā, ko vairāk nosaka sociālās politikas apsvērumi nekā darba tiesiskās attiecības. Tādējādi šajā jēdzienā nevar tikt ietverti sociālā nodrošinājuma režīmi vai pabalsti, kā, piemēram, vecuma pensija, kuri tieši reglamentēti likumā, izņemot gadījumu, kad par to ir panākta vienošanās uzņēmumā vai konkrētajā profesionālajā nozarē, un kuri obligāti ir piemērojami vispārējām darbinieku kategorijām.

Tāpat jēdziens "darba nosacījumi" Pamat nolīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē ietver pensijas, kas ir pamatotas ar darba tiesiskajām attiecībām starp darbinieku un darba devēju, izslēdzot likumā noteiktas valsts sociālā nodrošinājuma pensijas, ko vairāk nosaka sociālās politikas apsvērumi, nevis šādas attiecības ((Lieta C-385/11 *Isabel Elbal Moreno pret Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*)).

(4) Direktīvas 79/7/EEK 4.pants nepieļauj dalībvalsts tiesisko regulējumu, kurā no nepilna darba laika darbiniekiem, no kuriem lielākā daļa ir sievietes, lai attiecīgā gadījumā tie varētu iegūt tiesības uz atbilstoši iemaksām uzkrātu vecuma pensiju, kuras lielums ir proporcionāli samazināts atkarībā no viņu darba laika, salīdzinājumā ar pilna darba laika darbiniekiem tiek pieprasīts proporcionāli ilgāks iemaksu veikšanas laiks (Lieta C-385/11 *Isabel Elbal Moreno pret Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*)).

(5) Darba laika formas grozīšana un it īpaši samazināšana, kas notiek, pārejot no pilna uz nepilna darba laika darbu, nevar samazināt tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, ko darba ņēmējs iepriekš ir ieguvis pilna darba laika periodā. Tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu par nepilna darba laiku samazināšana salīdzinājumā ar atvaļinājumu par pilna darba laiku ir objektīvi attaisnota. Taču minēto principu nevar piemērot *ex post* (ar atpakaļejošu spēku) attiecībā ikgadējo atvaļinājumu, tiesības uz kuru iegūtas pilna darba laika darba periodā.



Eiropas Savienības tiesības, it īpaši Direktīvas 2003/88 7.panta 1.punkts un Direktīvas 97/81/EK 4.klauzulas 2.punkts nepieļauj tādas valsts tiesību normas, saskaņā ar kurām ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienu skaits, kuras pilna darba laika darba ņēmējs nav varējis izmantot atskaites laikposmā, sakarā ar to, ka šis darba ņēmējs pāriet uz nepilna laika darbu, tiek proporcionāli samazināts atbilstoši atšķirībai starp šī darba ņēmēja strādāto iknedēļas darba dienu skaitu pirms un pēc pārejas uz nepilna laika darbu (Lieta C-415/12 *Bianca Brandes pret Land Niedersachsen*).

N.Mickeviča  
31.03.2014.