

Lieta C-514/20

**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar Tiesas
Reglamenta 98. panta 1. punktu**

Iesniegšanas datums:

2020. gada 13. oktobris

Iesniedzējtiesa:

Bundesarbeitsgericht (Vācija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2020. gada 17. jūnijs

Prasītājs, apelācijas un revīzijas sūdzības iesniedzējs:

DS

Atbildētāja pirmās instances, apelācijas un revīzijas tiesvedībā:

Koch Personaldienstleistungen GmbH

Pamatlietas priekšmets

Tiesības uz piemaksām par virsstundu darbu minimālā ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas gadījumā

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats

Savienības tiesību interpretācija, LESD 267. pants

Prejudiciālais jautājums

Vai Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts un Direktīvas 2003/88/EK 7. pantam ir pretrunā darba koplīguma noteikums, saskaņā ar kuru, aprēķinot, vai un par cik stundām darba ņēmējam ir tiesības uz piemaksām par virsstundu darbu, tiek ņemtas vērā tikai faktiski nostrādātās stundas un netiek ņemtas vērā arī stundas, kad darba ņēmējs izmanto savu apmaksāto minimālo ikgadējo atvaļinājumu?

Atbilstošās Savienības tiesību normas

Eiropas Savienības Pamattiesību harta (turpmāk tekstā – “Harta”), tās 31. pants

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.).

Atbilstošās valsts tiesību normas

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer [Likums par darba ņēmēju minimālo atvaļinājumu] (*Bundesurlaubsgesetz*, turpmāk tekstā – “BUrlG”), tā 1., 3. un 13. pants

Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit (Vispārējais darba koplīgums par darbu uz laiku, turpmāk tekstā – “darba koplīgums”) 2013. gada 17. septembra redakcijā, tā 3., 4. un 6.a punkts

Īss pamatlīstas faktisko apstākļu un tiesvedības izklāsts

- 1 Prasītājs kā pagaidu darba aģentūras darbinieks strādā pilnu darba laiku pie atbildētājas ar bruto stundas likmi 12,18 EUR apmērā. Atbildētāja vada uzņēmumu, kas norīko darba ņēmējus. Pušu darba attiecības reglamentē darba koplīgums.
- 2 Saskaņā ar darba koplīguma 3.1.1. punktu parastais darba laiks pilna laika darba ņēmējiem ir 151,67 stundas mēnesī. Tas atbilst vidējam 35 stundu darba laikam nedēļā. Lai aprēķinātu parasto darba laiku konkrētā mēnesī, saskaņā ar darba koplīguma 3.1.2. punktu darba dienu skaitu reizina ar septiņām stundām. Nepilna darba laika darba gadījumā parasto darba laiku mēnesī aprēķina proporcionāli.
- 3 Darba laiku, kas pārsniedz mēneša parasto darba laiku, saskaņā ar darba koplīguma 4.1.1. punktu uzskata par virsstundu darbu. Saskaņā ar darba koplīguma 4.1.2. punktu par virsstundu darbu, sākot no konkrēta sliekšņa, maksā lielāku stundas likmi. Lai aprēķinātu šo sliekšni, darba dienu skaitu reizina ar astoņām stundām, un saskaņā ar minētā noteikuma formulējumu svarīgs ir “nostrādāto” stundu skaits. Tālāk no darba koplīguma 4.1.2. punkta izriet, ka piemaksa par virsstundu darbu ir 25 % un ka šie noteikumi “vienlīdzīgi” attiecas uz nepilna darba laika darba ņēmējiem.
- 4 2017. gada augustā, kurā bija 23 darba dienas (parastais darba laiks – 161 stunda), prasītājs strādāja 121,75 stundas un izmantoja minimālo ikgadējo atvaļinājumu Hartas 31. panta 2. punkta un Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta izpratnē. Atbildētāja par 2017. gada augustu aprēķināja samaksu par desmit atvaļinājuma dienām ar 84,7 stundām. Šajā gadījumā tā piemēroja darba koplīguma 6.a punktu, saskaņā ar kuru samaksas par atvaļinājuma laiku aprēķina pamatā ir jābūt vidējam darba laikam iepriekšējos trijos mēnešos pirms atvaļinājuma sākuma.

- 5 Saskaņā ar darba koplīguma 4.1.2. punktu par 2017. gada augustu piemaksas par virsstundu darbu bija jāmaksā par laiku, kas pārsniedza 184 nostrādātās stundas.
- 6 Prasītājs uzskata, ka piemaksu par virsstundu darbu aprēķinā ir jāiekļauj stundas, par kurām tika aprēķināta samaksa par atvaļinājuma laiku. Tāpēc attiecībā uz 2017. gada augustu esot jāņem vērā, ka ir nostrādātas pavisam 206,45 stundas. Tādējādi esot pārsniegts 184 nostrādāto stundu sliekšnis, līdz ar to viņam esot tiesības uz piemaksām par virsstundu darbu.
- 7 Prasītājs lūdz piespriet atbildētājam samaksāt viņam 72,32 EUR bruto un nokavējuma procentus.
- 8 Atbildētāja uzskata, ka atbilstoši darba koplīguma formulējumam piemaksu par virsstundu darbu aprēķinā ir jāiekļauj tikai faktiski nostrādātās stundas. Savukārt atvaļinājuma laiks neesot jāņem vērā. Prasītājam nepienākoties piemaksas par virsstundu darbu, jo 2017. gada augustā viņš esot nostrādājis ne vairāk kā 184 stundas.
- 9 Zemāko instanču tiesas prasību noraidīja. Ar revīzijas sūdzību, ko iesniedzējtiesa atzina par pieņemamu, prasītājs turpina uzturēt spēkā savu lūgumu par samaksu.

Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

Lietas vērtējums saskaņā ar valsts tiesībām

- 10 Interpretējot darba koplīguma 4.1.2. punktu, iesniedzējtiesa secina, ka par 2017. gada augustu prasītājam nav tiesību uz piemaksām par virsstundu darbu.
- 11 Tas vispirms izriet no minētā noteikuma formulējuma. Ikdienas valodā “nostrādātās stundas” nozīmē stundas, kurās faktiski tiek veikts darbs.
- 12 Tas pats izriet no teleoloģiskās interpretācijas. Iesniedzējtiesa uzskata, ka darba koplīgumā paredzēto piemaksu par virsstundu darbu mērķis ir kompensēt īpašu darba slodzi, kas rodas tikai tad, ja tiek pārsniegtas konkrētas darba laika robežas. Principā šādu piemaksu mērķis var būt arī vispārīgi aizsargāt darba ņēmēju brīvo laiku, bet darba koplīguma gadījumā nekas neļauj secināt, ka tā ir domājušas koplīguma puses. It īpaši tas izriet no darba koplīguma 4.1.2. punkta, saskaņā ar kuru noteikumi par piemaksām par virsstundu darbu “vienlīdzīgi” attiecas uz nepilna darba laika darba ņēmējiem, tādējādi šiem darba ņēmējiem tiesības uz piemaksām par virsstundu darbu ir tikai tad, ja tiek pārsniegti tie paši sliekšņi kā pilna laika darba ņēmējiem.
- 13 Turklāt nav skaidrs, vai darba koplīguma noteikumi par to, kā aprēķina piemaksas par virsstundu darbu, rada darba ņēmējiem nepieļaujamu finansiālu stimulu neizmantojot savu atvaļinājumu. Atbilstoši iesniedzējtiesas judikatūrai konkrēti stimuli atteikties no atvaļinājumiem var būt pretrunā *BUrlG* 1. pantam, saskaņā ar kuru ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu atpūtai.

Darba koplīgumos nedrīkst atkāpties no šīs tiesību normas (*BUrlG* 13. panta 1. punkta pirmais teikums). Ja 2017. gada augustā prasītājs nebūtu izmantojis atvaļinājumu, bet faktiski būtu strādājis stundas, par kurām tika aprēķināta samaksa par atvaļinājuma laiku, saskaņā ar darba koplīgumu viņš būtu ieguvis tiesības uz piemaksām par virsstundu darbu – par 22,45 stundām 68,36 EUR bruto apmērā (22,45 stundas x 12,18 EUR bruto x 25 %). Šāda negatīvā ietekme, ko rada atvaļinājums, ir iestrādāta darba koplīguma sistēmā. Ja darba ņēmēji vispirms veic virsstundu darbu un tad tajā pašā mēnesī izmanto atvaļinājumu, piemaksas par virsstundu darbu var samazināt vai pilnībā atcelt.

- 14 Tomēr darba koplīgumam ir īpatnības, kuru rezultātā finansiāli neizdevīgāks stāvoklis atvaļinājuma izmantošanas dēļ rodas tikai īpašās situācijās. Pirmkārt, saskaņā ar darba koplīguma 4.1.2. punktu par virsstundu darbu piemaksa ir jāmaksā tikai tad, ja tiek pārsniegts vidējais 40 stundu darba laiks nedēļā. Taču parastais darba laiks ir 35 stundas nedēļā. Tātad piemaksas par virsstundām ir maksājamas tikai tad, ja mēnesī tiek nostrādātas vairāk nekā 8/7 no parastā mēneša darba laika. Otrkārt, virsstundu skaitu, par ko pienākas piemaksa, ierobežo tas, ka saskaņā ar darba koplīguma 3.2.1. punktu stundas, kas pārsniedz parasto darba laiku mēnesī, ir jāuzskaita darba laika kontā. Šajā gadījumā saskaņā ar darba koplīguma 3.2.2. punktu pastāv 150 papildu stundu maksimālā robeža, kas bieža virsstundu darba gadījumā tiek sasniegta ātri.
- 15 Atvaļinājuma “apdraudēto” piemaksu par virsstundu darbu īpatsvars kopējā bruto mēneša darba samaksā tipiskos gadījumos ir salīdzinoši neliels. Prasītāja gadījumā par 2017. gada augustu tas ir aptuveni 2,7 %.

Lietas vērtējums saskaņā ar Savienības tiesībām

- 16 Iesniedzējtiesas skatījumā pamatlietas izspriešanai ir būtiski, vai Hartas 31. panta 2. punkts un Direktīvas 2003/88 7. pants nepieļauj tādu noteikumu kā darba koplīguma 4.1.2. punkts. Tiesa jau ir nospriedusi, ka Savienības tiesības var nepieļaut arī darba koplīgumu noteikumus (skat. tostarp spriedumu, 2020. gada 23. aprīlis, *Land Niedersachsen* [Iepriekšējie atbilstīgas darbības laikposmi], C-710/18, EU:C:2020:299, 22. un nākamie punkti).
- 17 Tas, vai tāds noteikums kā darba koplīguma 4.1.2. punkts rada stimulus atteikties no atvaļinājuma, kas ir nesaderīgi ar Hartas 31. panta 2. punktu un Direktīvas 2003/88 7. pantu, nešķiet skaidrs *a priori* (“*acte clair*”) un Tiesas judikatūrā arī nav izskaidrots tā, ka nerastos nekādas pamatotas šaubas (“*acte éclairé*”).
- 18 Pirmkārt, no Tiesas judikatūras izriet norādes, ka varētu būt pārkāptas Savienības tiesību normu prasības.
- 19 Tiesa minimālā ikgadējā atvaļinājuma īpašo nozīmi ir uzsvērusi daudzos spriedumos. Atbilstoši tās judikatūrai ikvienu darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir īpaši nozīmīgs Savienības sociālo tiesību princips, no

- kura nedrīkst atkāpties un kuru kompetentās valsts iestādes drīkst īstenot tikai robežās, kas tieši noteiktas ar pašu Direktīvu 2003/88 (spriedumi, 2014. gada 12. jūnijs, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, 15. punkts, kā arī 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 22. punkts un tajā minētā judikatūra). Šis princips ir nepārprotami nostiprināts Hartas, kurai LES 6. panta 1. punktā ir atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem, 31. panta 2. punktā (spriedumi, 2016. gada 30. jūnijs, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, 20. punkts, un 2012. gada 8. novembris, *Heimann*, C-229/11 un C-230/11, EU:C:2012:693, 22. punkts).
- 20 Tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu divkārtšais mērķis ir ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm (spriedums, 2016. gada 20. jūlijs, *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, 34. punkts un tajā minētā judikatūra). Tāpēc sava ikgadējā atvaļinājuma laikā darba ņēmējs nedrīkst saskarties ar apstākļiem, kas varētu radīt neskaidrības par viņam maksājamo darba samaksu (spriedums, 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 37. un nākamie punkti).
- 21 Visbeidzot, Tiesa ir nospriedusi, ka Direktīvas 2003/88 7. pantā ir precizēts Hartas 31. panta 2. punkta noteikums. Hartas 31. panta 2. punkts ir Savienības tiesībās nostiprināto pamattiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izpaušme (spriedumi, 2018. gada 6. novembris, *Bauer* un *Willmeroth*, C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 38. un 85. punkts, kā arī 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 31., 74. un 75. punkts). Ja valsts tiesisko regulējumu nevar interpretēt atbilstoši Hartas 31. panta 2. punktam un Direktīvas 2003/88 7. pantam, valsts tiesai šis valsts tiesiskais regulējums nav jāpiemēro. Šāds pienākums valsts tiesai izriet no Direktīvas 2003/88 7. panta un Hartas 31. panta 2. punkta, ja lietas dalībnieks ir publisks darba devējs. Tas izriet no Hartas 31. panta 2. punkta, ja lietas dalībnieks ir privāts darba devējs (spriedumi, 2018. gada 6. novembris, *Bauer* un *Willmeroth*, C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 64. un nākamie punkti, kā arī 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 62. un nākamie punkti).
- 22 Ņemot vērā tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu īpašo nozīmi, rodas šaubas, vai neizdevīgais stāvoklis, kas saistīts ar piemaksu par virsstundu darbu apmēru ikgadējā minimālā atvaļinājuma izmantošanas dēļ, ir saderīgs ar Hartas 31. panta 2. punktu un Direktīvas 2003/88 7. pantu. Tiesa ir nospriedusi, ka nedrīkst radīt stimulus atteikties no minimālā ikgadējā atvaļinājuma. Darba ņēmējus arī nedrīkst uz to mudināt. Tas nebūtu saderīgi ar tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķiem, kas tostarp ir vērsti uz vajadzību garantēt, ka darba ņēmēji var patiesi atpūsties, lai aizsargātu viņu drošību un veselību (spriedumi, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 42. punkts, 2018. gada 6. novembris, *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, 49. punkts, un 2006. gada 6. aprīlis, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, EU:C:2006:244, 32. punkts).

- 23 Lietā *Lock* (spriedums, 2014. gada 22. maijs, C-539/12, EU:C:2014:351) Tiesa lēma par situāciju, kas ir relatīvi līdzīga šai lietai. Papildus savai pamatalgai darba ņēmējs saņēma komisijas maksas par noslēgtajiem pirkuma līgumiem, kas tika izmaksātas vairākas nedēļas vai mēnešus pēc katra līguma noslēgšanas. Atvaļinājuma laikā viņš saņēma savu pamatalgu. Joprojām tika izmaksātas komisijas maksas par agrāk noslēgtiem līgumiem. Tomēr atvaļinājuma laikā darba ņēmējs nevarēja nopelnīt jaunas komisijas maksas, noslēdzot līgumus, Tāpēc laikā pēc katra atvaļinājuma viņa darba samaksa samazinājās.
- 24 Tiesa nosprieda, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts nepieļauj šādu tiesisko regulējumu. Finansiāli neizdevīga stāvokļa dēļ darba ņēmējs varot tikt atturēts izmantot savas tiesības uz atvaļinājumu. Tas tā varot notikt vēl jo vairāk tādēļ, ka vidēji komisijas maksas veido vairāk nekā 60 % no darba samaksas. Šāds darba samaksas samazinājums apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma dēļ esot pretrunā Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktam. Neesot svarīgi, ka darba samaksas samazinājums rodas laikā pēc atvaļinājuma (spriedums, 2014. gada 22. maijs, *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, 21. un nākamie punkti).
- 25 Lietā *Lock* ar tiesībām uz atlīdzību saistītais neizdevīgais stāvoklis radās biežāk un lielākā mērā nekā iesniedzējtiesas izskatāmajā lietā. Tomēr Savienības tiesību pārkāpumu nevar izslēgt tikai tāpēc vien, ka ir mazāka neizdevīgs stāvokļa saistībā ar atlīdzību iespēja.
- 26 Otrkārt, no Tiesas judikatūras arī izriet norādes, ka ar darba koplīguma 4.1.2. punkta negatīvo stimulējošo iedarbību nevar būt pietiekami, lai pamatotu Hartas 31. panta 2. punkta un Direktīvas 2003/88 7. panta prasību pārkāpumu. Šādas norādes ir atrodamas Tiesas spriedumos par parasto darba samaksu, kas ir jāturpina maksāt darba ņēmējiem viņu atvaļinājuma laikā (spriedumi, 2018. gada 13. decembris, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, 32. un nākamie punkti, 2014. gada 22. maijs, *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, 16. un nākamie punkti, kā arī 2011. gada 15. septembris, *Williams u.c.*, C-155/10, EU:C:2011:588, 19. un nākamie punkti).
- 27 Samaksai par minimālā atvaļinājuma laiku principā ir jābūt aprēķinātai tā, ka tā atbilst darba ņēmēja parastajai darba samaksai. Ja darba ņēmēja saņemto darba samaksu veido vairāki elementi, šīs parastās darba samaksas un summas, uz ko darba ņēmējam ir tiesības viņa ikgadējā atvaļinājuma laikā, noteikšanai ir vajadzīga īpaša analīze (spriedums, 2011. gada 15. septembris, *Williams u.c.*, C-155/10, EU:C:2011:588, 21. un 22. punkts).
- 28 Lietā *Hein* Tiesa izskatīja jautājumu, vai, aprēķinot samaksu par atvaļinājuma laiku, ir jāņem vērā darba ņēmēja nostrādātās virsstundas. Šajā ziņā tā secināja, ka atlīdzība par virsstundām to ārkārtas un neparedzamā rakstura dēļ principā nav parastās darba samaksas daļa, uz ko darba ņēmējs var pretendēt par Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā paredzēto apmaksāto atvaļinājumu. Tomēr, ja saskaņā ar darba līgumu darba ņēmējam ir jāstrādā virsstundas, kuras lielā mērā ir paredzamas un ierastas un par kurām maksātā atlīdzība ir būtisks visas darba

samaksas elements, tad atlīdzība par šīm virsstundām būtu jāiekļauj parastajā darba samaksā (spriedums, 2018. gada 13. decembris, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, 46. un 47. punkts).

- 29 Vēl nav pilnībā precizēts, vai lielā mērā paredzamas un ierastas virsstundas, par kurām maksātā atlīdzība ir būtisks visas darba samaksas elements, obligāti ir jāietver parastās darba samaksas aprēķinā. Formulējums, ka atlīdzība par šīm virsstundām “ir [būtu]” jāietver samaksas par atvaļinājuma laiku aprēķinā (spriedums, 2018. gada 13. decembris, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, 47. punkts), neliecina par obligātu pienākumu iekļaut virsstundas. Tomēr par labu šādam pienākumam liecina atlīdzības par neparedzamām, ārkārtas rakstura virsstundām salīdzinājums ar lielā mērā paredzamām un ierastām virsstundām, par kurām maksātā atlīdzība ir būtisks darba samaksas elements.
- 30 Šajā lietā ir ļoti iespējams uzskatīt, ka runa ir par ārkārtas un neparedzamām virsstundām. Norādes, ka virsstundas ir lielā mērā paredzamas un ierastas un ka par tām maksātā atlīdzība ir būtisks visas darba samaksas elements, neizriet ne no darba koplīguma, ne no pamatlietas īpatnībām. Ja šāda atlīdzība par virsstundu darbu nav obligāti jāietver samaksas par atvaļinājuma laiku aprēķinā, ir loģiski, ka arī salīdzināms finansiāli neizdevīgs stāvoklis, kas saistībā ar atvaļinājuma izmantošanu izriet no piemaksu par virsstundu darbu aprēķina, nav pretrunā Hartas 31. panta 2. punktam un Direktīvas 2003/88 7. pantam.
- 31 Iesniedzējtiesa uzskata, ka Tiesai ir jālemj, vai kritērijus, kas piemērojami parastajai darba samaksai, ko turpina maksāt minimālā atvaļinājuma laikā, var attiecināt uz piemaksu par virsstundu darbu aprēķinu. Finansiāli neizdevīgais stāvoklis, ko rada mazāka atlīdzība atvaļinājuma izmantošanas dēļ, rodas neatkarīgi no tā, vai to izraisa mazāka samaksa par atvaļinājuma laiku šā atvaļinājuma laikā, vai arī neizdevīgais stāvoklis izpaužas attiecībā uz atlīdzību par virsstundu darbu periodos pirms vai pēc atvaļinājuma. Finansiālais stimulē attiekties no atvaļinājuma abos gadījumos ir līdzīgs.