Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTES TAMARAS ČAPETAS [*TAMARA ĆAPETA*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2023. gada 8. jūnijā [1]

Lieta C-218/22

BU
pret
Comune di Copertino

(*Tribunale di Lecce* (Lečes tiesa, Itālija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba laika organizēšana – Direktīva 2003/88/EK – 7. pants – Tiesības uz finansiālu atlīdzību par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas nav izmantots līdz darba tiesisko attiecību beigām – "Monetizācijas" risks – Valsts tiesiskais regulējums, ar kuru atteikts piešķirt finansiālu atlīdzību, lai kontrolētu valsts izdevumus – Pienākums pierādīt nespēju izmantot atvaļinājumu nodarbinātības laikā

I. Ievads

1. Vai darba ņēmējiem ir tiesības saņemt atlīdzību naudā par neizmantotu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu? Citiem vārdiem, vai viņi var nolemt neizmantot savas tiesības uz atvaļinājumu no darba un tā vietā saņemt līdzvērtīgu atlīdzību naudā pēc darba tiesisko attiecību beigām? Vai ES tiesību akti liedz dalībvalstīm ieviest pasākumus, kuru mērķis ir novērst šādu darbinieku izvēli?

2. Šie jautājumi izriet no lietas, ko izskata *Tribunale di Lecce* (Lečes tiesa, Itālija), kas ir iesniedzējtiesa šajā lietā. Minētā tiesa būtībā vēlas noskaidrot, cik lielā mērā Darba laika direktīva [2] aizliedz ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma "monetizāciju", proti, neizmantoto tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pārvēršanu naudas izteiksmē.

3. Šis jautājums izriet no strīda starp BU, kurš bija nodarbināts kā civildienesta ierēdnis, un viņa darba devēju *Comune di Copertino* (Kopertīno pašvaldība, Itālija) [3]. BU lūdz atzīt tiesības uz finansiālu atlīdzību par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ko viņš nebija izmantojis darba tiesisko attiecību laikā.

[1] Oriģinālvaloda – angļu.

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

[3] Jāatgādina, ka saskaņā ar Darba laika direktīvas 1. panta 3. punktu šo direktīvu piemēro visām darbību nozarēm, "gan valsts, gan privātajām", tādējādi šī direktīva neapšaubāmi attiecas uz tādu darba devēju kā pamatlietā – pašvaldību.

II. Pamatlietā izskatāmā strīda priekšvēsture, prejudiciālie jautājumi un tiesvedība Tiesā

4. BU, prasītājs pamatlietā, no 1992. gada februāra līdz 2016. gada oktobrim kā ierēdnis ieņēma *Istruttore Direttivo Tecnico* (sabiedrisko darbu tehniskais vadītājs) amatu Kopertīno pašvaldībā.

5. Nosūtot vēstuli Kopertīno pašvaldībai 2016. gada 24. martā, BU izbeidza nodarbinātības attiecības pēc paša vēlēšanās, lai priekšlaicīgi pensionētos[4], tādējādi BU dienests faktiski beidzās 2016. gada 1. oktobrī.

6. Saistībā ar pamatlietu BU apgalvo, ka laikposmā no 2013. līdz 2016. gadam viņa neizmantotā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums bija 79 dienas. Tāpēc viņš pieprasa finansiālu kompensāciju par šīm dienām, jo uzskata, ka dienesta laikā viņš nevarēja izmantot šo ikgadējo atvaļinājumu[5].

7. Kopertīno pašvaldība atbild, ka BU bija informēts par savu pienākumu izmantot atlikušās atvaļinājuma dienas un ka viņš nevar par tām saņemt atlīdzību naudā[6]. Šajā ziņā tā atsaucas uz Itālijas Dekrētlikuma Nr. 95[7] 5. panta 8. punktā paredzēto normu, kurā noteikts, ka valsts sektorā nodarbinātajiem ir jāizmanto ikgadējais atvaļinājums saskaņā ar administrācijas, kurā viņi ir nodarbināti, noteikumiem un ka viņiem *nekādos apstākļos* nav tiesību saņemt finansiālu atlīdzību par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu. Šis noteikums attiecas arī uz darba attiecību izbeigšanu pārcelšanas citā amatā, nodarbinātības izbeigšanas pēc paša vēlēšanās, atbrīvošanas no amata un pensionēšanās dēļ.

8. Iesniedzējtiesa paskaidro, ka attiecīgais likums bija daļa no tiesību aktu kopuma, kas tika pieņemts pēc 2008. gada pasaules finanšu krīzes, lai labāk kontrolētu budžetu un panāktu finanšu ietaupījumus valsts sektorā. Šādu mērķi apstiprina arī attiecīgā noteikuma virsraksts, proti, Dekrētlikuma Nr. 95 5. pants ar nosaukumu "Sabiedrisko pakalpojumu pārvaldes iestāžu izdevumu samazināšana".

9. Turklāt iesniedzējtiesa paskaidro, ka *Corte costituzionale* (Konstitucionālā tiesa, Itālija) spriedumā Nr. 95/2016[8] noraidīja kā nepamatotas prasības, ar kurām apstrīdēta Dekrētlikuma Nr. 95 5. panta 8. punkta konstitucionalitāte. *Corte costituzionale* (Konstitucionālā tiesa) piedāvāja savu attiecīgā noteikuma interpretāciju un uzskatīja, ka šāda interpretācija nav pretrunā ne Itālijas Konstitūcijai, ne piemērojamiem ES tiesību aktiem. Minētā tiesa uzskatīja, ka nekontrolētas atvaļinājuma naudas atlīdzināšanas naudā izmantošanas novēršanai ir arī citi mērķi

[4] No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka BU jau 2015. gadā ir nosūtījis lūgumu par pensionēšanos. Tomēr Itālijas sociālā nodrošinājuma iestāde (*INPS*) toreiz viņu informēja, ka viņa 2015. gada 1. jūlija pieteikums priekšlaicīgās pensijas saņemšanai "nevar tikt apmierināts, jo nav izpildīti pensionēšanās nosacījumi". Tāpēc BU palika dienestā līdz brīdim, kad viņš varēja doties parastajā vecuma pensijā.

[5] Ir svarīgi norādīt, ka Kopertīno pašvaldība savos apsvērumos Tiesai apstrīd dienu skaitu, uz ko pamatlietā atsaucas prasītājs. Tomēr tas ir jautājums, kas jāatrisina valsts tiesai.

[6] Kopertīno pašvaldība savos apsvērumos Tiesai norāda, ka BU 2016. gada 17. maijā lūdza piešķirt 93 dienas ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma, uz kurām viņam bija tiesības, par laikposmu no 2013. līdz 2016. gadam un ka viņš faktiski atradās apmaksātā atvaļinājumā no 2016. gada 23. maija līdz 30. septembrim. Tādēļ pašvaldība apgalvo, ka tai nav saprotams, uz kāda pamata BU pieprasa tiesības uz kompensāciju par 79 neizmantotajām ikgadējā atvaļinājuma dienām. Šajā ziņā un pēc 2019. gada 14. maija sprieduma *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402) var apgalvot, ka pašvaldībai par katru tās darbinieku ir jābūt reģistrētam ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlikumam, lai pārliecinātos par tādu apgalvojumu kā pamatlietā aplūkotais pareizību.

[7] *Decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 – Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario* (2012. gada 6. jūlija Dekrētlikums Nr. 95 par steidzamiem noteikumiem valsts izdevumu pārskatīšanai, neskarot iedzīvotājiem sniegtos pakalpojumus, kā arī banku sektora uzņēmumu pašu kapitāla nostiprināšanas pasākumiem), kas ar *legge 7 agosto 2012, n. 135* (2012. gada 7. augusta Likums Nr. 135) 1. panta 1. punktu pārveidots likumā, 5. panta 8. punkts.

[8] IT:COST:2016:95.

papildus valsts izdevumu ierobežošanai. Šie mērķi ietver ikgadējā atvaļinājuma faktiskas izmantošanas nozīmes atkārtotu apstiprināšanu un racionālas ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma plānošanas veicināšanu. Ņemot to vērā, apstrīdētais noteikums tika interpretēts kā tāds, kas aizliedz izmaksāt finansiālu atlīdzību gadījumos, kad ir iespējams savlaicīgi plānot atvaļinājuma izmantošanu, ietverot dažādas situācijas, tostarp nodarbinātības attiecību izbeigšanu pēc paša vēlēšanās.

10. Tāda interpretācija pēc *Corte Costituzionale* (Konstitucionālā tiesa) domām turklāt atbilst *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa, Itālija) un *Consiglio di Stato* (Valsts padome, Itālija) nolēmumiem, kuros tiek atzītas darba ņēmēja tiesības saņemt finansiālu atlīdzību par atvaļinājumu, kas nav izmantots no viņa neatkarīgu iemeslu dēļ.

11. Ņemot vērā, ka *Corte Costituzionale* (Konstitucionālā tiesa) norādītā judikatūra ir būtiska, lai izprastu lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kontekstu, īsumā to izklāstīšu.

12. *Corte suprema di cassazione* (Augstākā kasācijas tiesa) sākotnēji uzskatīja, ka atlīdzināšana naudā ir atkarīga no tā, vai darba ņēmējs pierāda, ka viņš nav varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu "ārkārtas un pamatotu dienesta vajadzību vai nepārvaramas varas" dēļ [9]. Pēc tam tā nolēma, ka darbiniekam ir tiesības uz finansiālu atlīdzību, ja vien darba devējs nepierāda, ka tas ir nodrošinājis darbiniekam iespēju efektīvi izmantot viņa tiesības uz atvaļinājumu pirms darba attiecību izbeigšanas un ka tas ir pienācīgi informējis darbinieku par šādām sekām, skaidri paziņojot par tiesību iespējamo zaudēšanu [10]. Konkrētāk, minētā tiesa atzina tiesības uz pabalstu, ja nodarbinātības attiecību izbeigšana pēc paša vēlēšanās notiek, beidzoties grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam, jo, lai gan darba attiecības faktiski tika noslēgtas, pamatojoties uz darbinieces brīvprātīgu izvēli, šī darbiniece nekādā gadījumā nebūtu varējusi izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu laikā, kad darba līguma darbība bija obligātā kārtā apturēta [11].

13. *Consiglio di Stato* (Valsts padome) spriedumos par Dekrētlikuma Nr. 95 5. panta 8. punktu ir uzsvērts, ka medicīniski iemesli, piemēram, tie, kas izriet no darba nespējas, nemaina tiesības uz finansiālu atlīdzību par neizmantotu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu [12].

14. Iesniedzējtiesa paskaidro, ka, attiecīgās Dekrētlikuma Nr. 95 normas interpretācija pieļauj ikgadējā atvaļinājuma atlīdzināšanu naudā tikai tad, ja atvaļinājums faktiski nav izmantots no darba ņēmēja neatkarīgu iemeslu dēļ (piemēram, slimības dēļ). Tomēr tā apstiprina, ka darbiniekam var nepiešķirt atlīdzināšanu naudā situācijā, kad darba attiecību pārtraukšana bija paredzama, tostarp situācijā, kad darbinieks izbeidz nodarbinātības attiecības.

15. Iesniedzējtiesa uzskata, ka, pat šādi interpretējot, joprojām pastāv iespējama pretruna starp Dekrētlikuma Nr. 95 5. panta 8. punktu un Darba laika direktīvu, kā to interpretējusi Tiesa. Šajā ziņā tā atsaucas uz spriedumu *job-medium* [13].

[9] *Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro* (Augstākā kasācijas tiesa, Darba lietu palāta,), rīkojums, 2018. gada 30. jūlijs, Nr. 20091.

[10] *Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro* (Augstākā kasācijas tiesa, Darba lietu palāta), rīkojums, 2020. gada 2. jūlijs, Nr. 13613; *Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro* (Augstākā kasācijas tiesa, Darba lietu palāta), rīkojums, 2022. gada 5. maijs, Nr. 14268.

[11] *Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro* (Augstākā kasācijas tiesa, Darba lietu palāta), rīkojums, 2022. gada 15. jūnijs, Nr. 19330.

[12] *Consiglio di Stato, Sezione VI* (Valsts padome, Sestā palāta), 2010. gada 8. oktobris, IT:CDS:2010:7360SENT. Skatīt arī līdzīgu argumentāciju, bet ar nedaudz atšķirīgu iznākumu, *Consiglio di Stato, Sezione IV* (Valsts padome, Ceturtā palāta), 2020. gada 12. oktobris, IT:CDS:2020:6047SENT.

[13] Spriedums, 2021. gada 25. novembris, *job-medium* (C-233/20, EU:C:2021:960, turpmāk tekstā "*job-medium*", īpaši 31. punkts). Sīkāk skat. šo secinājumu 25. un nākamos punktus.

16. Šauboties par to, vai Itālijas tiesību akti ir saderīgi ar Darba laika direktīvu, *Tribunale di Lecce* (Lečes tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai [Darba laika direktīvas] 7. pants un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas [turpmāk tekstā – "Harta"] 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamatlietā aplūkotais [..], kas valsts sektora izdevumu ierobežošanas, kā arī publiskā sektora kā darba devēja organizatoriskajām vajadzībām paredz aizliegumu atlīdzināt naudā atvaļinājumu gadījumā, ja civildienestā nodarbinātais darba ņēmējs nodarbinātības attiecības izbeidz pēc paša vēlēšanās?

2) Turklāt, ja uz iepriekšējo jautājumu ir atbildams apstiprinoši – vai [Darba laika direktīvas] 7. pants un [Hartas] 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka civildienesta darbiniekam ir jāpierāda, ka nodarbinātības attiecību laikā viņam nebija iespējams izmantot atvaļinājumu?

17. Rakstveida apsvērumus Tiesai iesniedza BU, Kopertīno pašvaldība, Itālijas valdība un Eiropas Komisija. Tiesas sēde nenotika.

III. Juridiskā analīze

18. Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet no Itālijas tiesību aktiem un tos interpretējošās judikatūras, tostarp *Corte costituzionale* (Konstitucionālā tiesa) judikatūras. Iesniedzējtiesa, šķiet, nepiekrīt *Corte costituzionale* (Konstitucionālā tiesa) secinājumam, ka attiecīgais Itālijas tiesību akts ir saderīgs ar Darba laika direktīvu.

19. Nevienā no iepriekšējām tiesvedībām par strīdīgo likumu Itālijā nav iesniegts neviens lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu. Tādējādi šī ir pirmā reize, kad Tiesa tiek aicināta izskaidrot, vai dalībvalstis var izvēlēties nepieļaut tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājuma atlīdzināšanu naudā tādā veidā, kā to publiskajā sektorā ir izdarījusi Itālija.

20. Pirms turpinu analīzi, ir nepieciešams viens sākotnējs precizējums. Saskaņā ar kompetences sadalījumu starp Tiesu un valstu tiesām prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā Tiesa nevar interpretēt valsts tiesību aktus. Tajā ir jāņem vērā faktiskais un tiesiskais konteksts, kas aprakstīts rīkojumā sniegt prejudiciālu nolēmumu [14].

21. Tādēļ, ņemot vērā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu sniegtos paskaidrojumus, turpinājumā balstīšos uz šādu Itālijas tiesību izpratni. Lai novērstu tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu atlīdzināšanu naudā publiskajā sektorā, kā arī lai mudinātu darbiniekus faktiski izmantot šādu atvaļinājumu, Itālijas tiesību akti aizliedza neizmantotās tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu pārvērst naudas summā. Kā interpretēts judikatūrā, tostarp *Corte Costituzionale* (Konstitucionālā tiesa) judikatūrā, minētie tiesību akti, šķiet, neaizliedz atlīdzināšanu naudā visos apstākļos, bet tikai tad, ja darba ņēmējiem bija iespēja plānot ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanu.

22. Abi iesniedzējtiesas uzdotie jautājumi būtībā ir par to, vai Darba laika direktīvas 7. pants aizliedz šādu valsts tiesisko regulējumu, un, ja nē – vai darba ņēmējam vai darba devējam ir jāpierāda, ka darba ņēmējam ir bijusi reāla iespēja izmantot ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Apskatīšu šos jautājumus pēc kārtas.

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

A. Pirmais prejudiciālais jautājums

23. Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Darba laika direktīvas 7. pantam ir pretrunā tādi valsts tiesību akti, kas nepieļauj neizmantotā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšanu naudā nodarbinātības attiecību izbeigšanās brīdī.

24. Šo jautājumu aplūkošu sekojoši. Vispirms novērtēšu, ar kādiem nosacījumiem Darba laika direktīva paredz tiesības uz neizmantotā ikgadējā atvaļinājuma atlīdzināšanu naudā. Tālāk parādīšu, ka direktīvā priekšroka tiek dota ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma faktiskai izmantošanai, jo tas atbilst ieguvumiem, ko tas sniedz darba ņēmēju veselībai. Visbeidzot, izvērtēšu, vai ir iespējams pieņemt tādus valsts tiesību aktus kā pamatlietā aplūkotais, lai mudinātu darba ņēmējus faktiski izmantot ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

1. Kad rodas tiesības uz finansiālu atlīdzību?

25. Iesniedzējtiesa atsaucas uz spriedumu *job-medium*, lai paskaidrotu savas bažas par to, ka attiecīgais Itālijas tiesību akts atbilst Darba laika direktīvai. Tā citē šādu minētā sprieduma punktu: "Tāpat no pastāvīgās judikatūras izriet, ka [Darba laika direktīvas] 7. panta 2. punktā nav paredzēts neviens cits nosacījums attiecībā uz tiesību uz finansiālu atlīdzību rašanos kā vien nosacījums, pirmkārt, par darba attiecību izbeigšanos un, otrkārt, par to, ka darba ņēmējs vai darba ņēmēja nav izmantojusi visu ikgadējo atvaļinājumu, uz kuru viņam vai viņai bija tiesības šo attiecību izbeigšanās brīdī" [15].

26. No šā secinājuma izriet, ka dalībvalstis nevar ieviest nekādus papildu nosacījumus, lai rastos tiesības uz finansiālu atlīdzību.

27. Attiecībā uz pirmo nosacījumu, kas saista finansiālo atlīdzību ar darba attiecību izbeigšanos, judikatūra apstiprina, ka tad, ja ikgadējais apmaksātais atvaļinājums tiek piešķirts, pamatojoties uz pārskata periodu (kas parasti ir 12 mēneši), šāda pārskata perioda laikā vai tā beigās nevar notikt tā atlīdzināšana naudā [16]. Tiesa paskaidroja, ka gadījumā, ja atvaļinājums netiek izmantots minētā perioda beigās tādu iemeslu dēļ, par kuriem darbinieks nav atbildīgs, ir jāparedz pārcelšanas periods [17]. Ja darba ņēmējs joprojām ir nodarbināts, viņš nevar pieprasīt finansiālu atlīdzību.

28. Līdz ar to finansiāla atlīdzība nav patstāvīgas tiesības, kas darba ņēmējiem būtu piešķirtas ar Darba laika direktīvu. Darba ņēmējs nevar izvēlēties saņemt finansiālu atlīdzību ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma vietā. Tikai tad, ja darba attiecības tiek izbeigtas, Darba laika direktīvas 7. panta 2. punktā ir atļauts izmaksāt finansiālu atlīdzību ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma vietā [18].

[15] Spriedums *job-medium*, 31. punkts. Tajā punktā ir atsauce uz 2018. gada 6. novembra sprieduma *Bauer* un *Willmeroth* (C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871) 44. punktu, turpmāk tekstā – "spriedums *Bauer* un *Willmeroth*". Līdzīgi apgalvojumi atrodami arī agrākos spriedumos, 2014. gada 12. jūnijs, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755); 2016. gada 20. jūlijs, *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, turpmāk tekstā – "spriedums *Maschek*", un vēlāk – 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 84. punkts).

[16] Spriedums, 2006. gada 6. aprīlis, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-124/05, EU:C:2006:244, 35. punkts).

[17] Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2011. gada 22. novembris, *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, turpmāk tekstā – "spriedums *KHS*", 38. punkts un tajā minētā judikatūra), un 2012. gada 3. maijs, *Neidel* (C-337/10, EU:C:2012:263, 41. un 42. punkts).

[18] Spriedums, 2009. gada 10. septembris, *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542, 20. punkts un tajā minētā judikatūra).

29. Turklāt finansiāla atlīdzība ir tikai izņēmums [19], un, kā noteikts otrajā nosacījumā spriedumā *job-medium* [20], tā ir atkarīga no tā, vai brīdī, kad tiek pieprasīta finansiāla atlīdzība, pastāv tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu – tās rodas, ja darba ņēmējs vai darba ņēmēja nav izmantojusi visu ikgadējo atvaļinājumu, uz kuru viņam vai viņai *bija tiesības* darba attiecību izbeigšanās brīdī.

30. Tādējādi tiesības uz finansiālu atlīdzību pastāv tikai tad, ja joprojām pastāv tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

31. Šīs tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu izriet tieši no Darba laika direktīvas, pamatojoties uz darba attiecību pastāvēšanu, un dalībvalstis nevar paredzēt nekādus papildu nosacījumus, lai šādas tiesības varētu rasties [21]. Tomēr dalībvalstis var noteikt nosacījumus, ar kādiem var izmantot tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu [22]. Šajā sakarā tās var paredzēt, ka iegūtās tiesības zaudē spēku, ja tās netiek izmantotas noteiktā laikposmā. Tādējādi dalībvalstis var noteikt neizmantotā ikgadējā atvaļinājuma pārcelšanas perioda ilguma ierobežojumus [23].

32. Spriedumā *Max-Planck-Gesellschaft* Tiesa nolēma, ka "[Darba laika direktīvas] 7. panta 1. punktam principā pretrunā nav tādi valsts tiesību akti, kuros ir noteikti šajā direktīvā skaidri paredzēto tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu izmantošanas noteikumi, ieskaitot arī minēto tiesību zaudēšanu atsauces vai pārcelšanas laikposma beigās, tomēr ar nosacījumu, ka darba ņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ir bijusi faktiska iespēja izmantot viņam minētajā direktīvā paredzētās tiesības" [24].

33. No iepriekš minētā var secināt, ka darba attiecību izbeigšanās gadījumā Darba laika direktīva ne vienmēr nepieļauj neizmantotā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma zaudēšanu.

34. Ja tiesības uz neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu ir beigušās darba attiecību izbeigšanās brīdī, nav sekundāru tiesību uz finansiālu atlīdzību.

35. Spriedumā *job-medium* Tiesa nolēma, ka brīvprātīga darba attiecību pārtraukšana pati par sevi nevar būt par iemeslu, lai atteiktu finansiālas atlīdzības piešķiršanu. Tomēr šī lieta attiecās uz situāciju, kad pastāvēja tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu [25]. Ja tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu kāda iemesla dēļ būtu beigušās vai zaudētas, darba attiecību beigās darba ņēmējs nevarētu lūgt finansiālu atlīdzību.

[19] Tas, ka finansiāla atlīdzība par ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir tikai izņēmums attiecībā uz faktisku ikgadējā atvaļinājuma izmantošanu, ir atspoguļots arī Darba laika direktīvas 7. panta 2. punkta formulējumā, saskaņā ar kuru ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma faktisko izmantošanu nevar aizstāt ar pabalstu, *izņemot* gadījumus, kad darba attiecības tiek izbeigtas. Piemēram, vācu valodā tiek lietots vārds "außer", franču – "sauf", horvātu – "osim", bet itāļu – "salvo".

[20] Skat. šo secinājumu 25. punktu.

[21] Spriedums, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 18. punkts).

[22] Spriedums, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, turpmāk tekstā – "spriedums *Schultz-Hoff*", 28. punkts).

[23] Šajā nozīmē skat. spriedumu *KHS*, 39. punkts.

[24] Spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, turpmāk tekstā – "spriedums *Max-Planck-Gesellschaft*", 35. punkts). Šajā ziņā skat. iepriekš spriedumu *Schultz-Hoff*, 43. punkts; un pēdējā laikā spriedumu, 2022. gada 22. septembris, LB (Tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu noilgums) (C-120/21, EU:C:2022:718, turpmāk tekstā – "spriedums LB", 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

[25] Spriedumā *job-medium* Tiesa konstatēja, ka fakts, ka darba ņēmējs vienpusēji pārtrauca darba attiecības pirms termiņa un bez iemesla, pats par sevi neietekmē tiesības uz finansiālu atlīdzību. Lieta, kurā pasludināts minētais spriedums, attiecās uz situāciju, kad persona pēc dažiem darba mēnešiem izbeidza darba attiecības pēc paša vēlēšanās bez jebkāda paskaidrojuma. Šajā pārskata gadā, ņemot vērā prasības iesniedzēja nostrādāto dienu skaitu, viņam joprojām bija tiesības uz dažām papildu apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma dienām, kas nebija izmantotas. Tādējādi tiesības uz finansiālu atlīdzību izrietēja no tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu.

36. Tas, vai šādu tiesību uz finansiālo atlīdzību zaudējumu var pieļaut, ir atkarīgs no pārbaudes, vai darbiniekam faktiski ir tikusi dota iespēja izmantot tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Tāpēc šāds tiesību zudums nevar būt automātisks [26].

37. Kā paskaidrojusi Tiesa, ja darba ņēmējs brīvprātīgi un būdams pilnībā informēts par to, kādas sekas no tā izrietēs, nav izmantojis savu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pēc tam, kad viņam ir bijusi iespēja faktiski izmantot šīs savas tiesības – bet darba devējam nav pienākuma likt šim darba ņēmējam faktiski izmantot minētās tiesības –, ne šo tiesību zaudēšana darba attiecību izbeigšanas gadījumā, ne attiecīgi finansiālas atlīdzības par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu neizmaksāšana nav pretrunā ne Darba laika direktīvas 7. panta 1. un 2. punktam, ne arī Hartas 31. panta 2. punktam [27].

38. Papildus prasībai, lai darbiniekam būtu dota reāla iespēja izmantot ikgadējo atvaļinājumu, Tiesa ir arī uzsvērusi, ka darba devējam ir jāinformē attiecīgais darbinieks par tiesību iespējamo zaudēšanu [28].

39. Tādējādi tiesības uz finansiālu atlīdzību nav patstāvīgas tiesības, kas darbiniekam dod iespēju izvēlēties starp ikgadējā atvaļinājuma izmantošanu un finansiālu kompensāciju par tā neizmantošanu. Tā vietā šīs tiesības ir atkarīgas no tā, vai joprojām pastāv tiesības uz neizmantotu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kura ilgumu dalībvalstis ir tiesīgas ierobežot.

40. Tas, ka atlīdzināšanai naudā ir pakārtots raksturs, loģiski izriet no ikgadējā atvaļinājuma mērķa – aizsargāt darba ņēmēju veselību, radot iespēju atpūsties no darba. Tāpēc saskaņā ar Darba laika direktīvas 7. panta 1. punktu ikgadējais apmaksātais atvaļinājums principā ir faktiski jāizmanto [29]. Nākamajā iedaļā īsumā parādīšu, ka no ikgadēja atvaļinājuma patiešām ir ieguvumi, ja tas tiek faktiski izmantots, un pēc tam aplūkošu jautājumu, vai dalībvalstis var noteikt tādus pasākumus kā šajā lietā, lai veicinātu ikgadējā atvaļinājuma faktisku izmantošanu.

2. Ieguvumi no ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma

41. Tas, ka priekšroka tiek dota ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma faktiskai izmantošanai, nevis tā atlīdzināšanai naudā, kas atspoguļojas Darba laika direktīvas 7. panta formulējumā [30], ir pamatots ar ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma mērķi. Kā paskaidrots judikatūrā, šo tiesību mērķis ir ļaut darba ņēmējam atpūsties no viņa darba līgumā paredzēto uzdevumu izpildes un izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm [31].

42. Tiesa vairākkārt ir norādījusi, ka ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma labvēlīgā ietekme uz darba ņēmēja drošību un veselību ir vispilnīgākā, ja tas tiek izmantots šim nolūkam paredzētajā gadā.

[26] Spriedums *Max-Planck-Gesellschaft*, 40., 55. un 61. punkts; spriedumi, 2018. gada 6. novembris, *Kreuziger* (C-619/16, EU:C:2018:872, turpmāk tekstā – "spriedums *Kreuziger*", 47. un 56. punkts); un 2022. gada 22. septembris, *Fraport* un *St. Vincenz-Krankenhaus* (C-518/20 un C-727/20, EU:C:2022:707, turpmāk tekstā – "spriedums *Fraport*", 39. punkts).

[27] Spriedumi *Max-Planck-Gesellschaft*, 56. punkts, un *Kreuziger*, 54. punkts.

[28] Spriedumi *Max-Planck-Gesellschaft*, 45. un 61. punkts, *Kreuziger*, 52. un 56. punkts, *Fraport*, 42. punkts, kā arī LB, 25. un 45. punkts.

[29] Spriedumi, 2006. gada 16. marts, *Robinson-Steele* u.c. (C-131/04 un C-257/04, EU:C:2006:177, 49. punkts); *Bauer* un *Willmeroth*, 40. punkts; *Kreuziger*, 38. punkts; kā arī *Max-Planck-Gesellschaft*, 31. punkts.

[30] Skat. šo secinājumu 19. zemsvītras piezīmi.

[31] Spriedumi *KHS*, 31. punkts un tajā minētā judikatūra; *Maschek*, 34. punkts; *job-medium*, 28. punkts; un *Fraport*, 27. punkts. Tiesa arī ir atzinusi, ka tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu mērķis atšķiras no citu atvaļinājumu, piemēram, tiesību uz slimības atvaļinājumu, mērķa (spriedumi, 2016. gada 30. jūnijs, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, turpmāk tekstā – "spriedums *Sobczyszyn*", 25. punkts un tajā minētā judikatūra; un 2020. gada 4. jūnijs, *Fetico* u.c., C-588/18, EU:C:2020:420, 33. punkts un tajā minētā judikatūra), vai tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu (spriedums, 2018. gada 4. oktobris, *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, turpmāk tekstā – "spriedums *Dicu*", 29., 32. un 33. punkts).

43. Tāpat Tiesa ir nospriedusi, ka šī atpūtas laikposma nozīme saglabājas arī tad, ja tas tiek izmantots vēlākā laikposmā [32]. Tomēr spriedumā *KHS* Tiesa atzina, ka, pārsniedzot zināmu laika robežu, "ikgadējais atvaļinājums kā atpūtas laiks darba ņēmējam nesniedz pozitīvu ietekmi un ir uzskatāms vienīgi par laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm" [33]. Šis secinājums pamato iespēju, ka dalībvalstis var ierobežot neizmantotā ikgadējā atvaļinājuma pārcelšanas perioda ilgumu [34].

44. Empīriskie pētījumi atbalsta Tiesas nostāju šajā jautājumā.

45. Šķiet, ka literatūrā ir vienprātība par to, ka atelpai, kas pārsniedz ikdienas un iknedēļas atpūtu, ir labvēlīga ietekme uz darba ņēmēju veselību un labsajūtu [35]. Šie ieguvumi attiecas gan uz īstermiņa [36], gan ilgtermiņa atvaļinājumu [37].

46. Iespējams, mazāk zināms vai mazāk nojaušams ir tas, ka šī labvēlīgā ietekme ir īslaicīga [38]. Daži no labvēlīgajiem efektiem "izzūd viena mēneša laikā pēc atgriešanās darbā" [39].

47. No šiem pētījumiem var secināt, ka ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma ietekme ir vislabvēlīgākā, ja tas tiek izmantots bieži, gada laikā apvienojot īsākus un garākus pārtraukumus no darba. Jebkurā gadījumā pētījumi apstiprina, ka ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir svarīgi izmantot pārskata gadā.

48. Pat ja kāds var izvēlēties uzkrāt ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu dažādu personisku iemeslu dēļ (svarīgs ceļojums, ģimene tālumā u.c.), neapšaubot šo personisko izvēli, var apšaubīt to, ka tā būs labvēlīga no darbaspēka atjaunošanas viedokļa.

49. Turklāt, lai gan ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma pilnīga neizmantošana varētu palielināt ienākumus, tā tomēr ir saistīta ar dzīves kvalitātes pasliktināšanos (ievērojami pasliktinās apmierinātība ar brīvo laiku un veselību, kā arī palielinās darba kavējumu skaits slimības dēļ) [40].

50. Tādējādi ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma efektīva izmantošana ir svarīgs veids, kā darba ņēmēji var atgūt garīgās un fiziskās spējas un, plašākā nozīmē, sekmēt savu veselību darbā un ārpus tā.

[32] Spriedumi, 2006. gada 6. aprīlis, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-124/05, EU:C:2006:244, 30. punkts); *KHS*, 32. punkts; un *Sobczyszyn*, 33. punkts.

[33] Spriedums *KHS*, 33. punkts.

[34] Savos secinājumos apvienotajās lietās *Keolis Agen* (no C-271/22 līdz C-275/22, EU:C:2023:243, 51. punkts), kurā spriedums vēl nav pasludināts, uzskatu, ka ES likumdevējs ir atstājis dalībvalstīm iespēju ierobežot pārcelšanas perioda ilgumu. Tajā pašā laikā dalībvalstis var arī brīvi izvēlēties atļaut uzkrāt neizmantotās tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu līdz darba attiecību beigām.

[35] Hurrell, A., un Keiser, J., "An Exploratory Examination of the Impact of Vacation Policy Structure on Satisfaction, Productivity, and Profitability", *The BRC Academy Journal of Business*, 10. sēj., Nr. 1, 2020, 33.–63. lpp.

[36] Blank, C., Gatterer, K., "Short Vacation Improves Stress-Level and Well-Being in German-Speaking Middle-Managers – A Randomized Controlled Trial", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15. sēj., Nr. 1, 2018, 130. lpp.

[37] De Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., de Weerth, C., Taris, T., un Sonnentag, S., "Do We Recover from Vacation? Meta-analysis of Vacation Effects on Health and Well-being", *Journal of Occupational Health*, 51. sēj., Nr. 1, 2009, 13.–25. lpp.; de Bloom, J., Geurts, S., Kompier, M.A.J., "Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep", *Journal of Happiness Studies*, 14. sēj., 2013, 613.–633. lpp.

[38] De Bloom, J., Geurts, S., un Kompier, M.A.J., "Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep", minēts iepriekš; Etzion, D., *Work, Vacation and Well-being*, Londona, Routledge, 2019, 5. nod.

[39] Sonnentag, S., Cheng, B. H., un Parker, S. L., "Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future", *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9. sēj, 2022, 33.–60. lpp., 46. lpp. (ar citētu papildu literatūru).

[40] Schnitzlein, D., "Extent and Effects of Employees in Germany Forgoing a Vacation Time", *Leibniz Information Centre for Economics*, Berlīne, 2012, 25.–31. lpp., 31. lpp.

51. Šie secinājumi pamato judikatūru, saskaņā ar kuru ikgadējais atvaļinājums kā atpūtas laiks, pārsniedzot zināmu pārcelšanas laikposmu, darba ņēmējam nesniedz pozitīvu ietekmi un ir uzskatāms vienīgi par laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm [41]. Tie arī pamato judikatūru, kurā Tiesa ir vairākkārt norādījusi, ka obligāto ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad darba attiecības tiek izbeigtas. Darba laika direktīvas 7. panta 2. punkta mērķis ir arī nodrošināt, ka darba ņēmējiem ir tiesības uz faktisku atpūtu, lai nodrošinātu efektīvu to veselības un drošības aizsardzību [42].

3. Vai dalībvalstis var ierobežot tiesības saņemt finansiālu atlīdzību?

52. Tādējādi dalībvalstīm ir atļauts veicināt ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma faktisku izmantošanu, nevis tā atlīdzināšanu naudā, ieviešot laika ierobežojumus iegūto tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu ilgumam (nosakot pārcelšanas perioda ilguma ierobežojumu). Vai dalībvalstis varētu mēģināt sasniegt to pašu mērķi citādos veidos, tostarp pieņemot tādu tiesību aktu kā šajā lietā minētais?

53. Viena no iespējām Tiesai ir nolemt, ka vienīgais pieņemamais veids, kā dalībvalstis var veicināt, ka darba ņēmēji faktiski izmanto ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ir noteikt laika ierobežojumu attiecībā uz pārcelšanas periodiem, pēc kura beidzas tiesības uz neizmantotajām dienām.

54. Tomēr dalītās kompetences jomā, kā jomā, kurā tika pieņemta Darba laika direktīva, ES likumdevējs izvēlējās nereglamentēt sīkāku kārtību, kā darba ņēmējus varētu mudināt izmantot ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Tas tikai skaidri norādīja, ka dod priekšroku atvaļinājuma izmantojumam, uzskatot, ka atvaļinājuma atlīdzināšana naudā ir sekundāras tiesības. Šādos apstākļos dalībvalstis saglabā tiesības izvēlēties piemērotus noteikumus, lai mudinātu darba ņēmējus faktiski izmantot viņiem piešķirto ikgadējā atpūtas laiku. Tas nozīmē, ka pārcelšanas periodu ierobežojumus nevarētu uzskatīt par vienīgo iespēju veicināt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma faktisku izmantošanu tajā pārskata gadā, kurā šis atvaļinājums ir jāizmanto. Tomēr katram dalībvalstu izvēlētajam likumdošanas risinājumam ir jābūt saskaņā ar Darba laika direktīvu, kā to interpretējusi Tiesa.

55. Vai tādi valsts tiesību akti kā Dekrētlikuma Nr. 95 5. panta 8. punkts, atbilst Darba laika direktīvas 7. panta prasībām?

56. Itālijas tiesību akta mērķis, vismaz saskaņā ar *Corte costituzionale* (Konstitucionālā tiesa) interpretāciju, šķiet, ir veicināt ikgadējā atvaļinājuma faktisku izmantošanu. Šā iemesla dēļ, kā arī lai saglabātu valsts uzkrājumus, tā ir ieviesusi noteikumu, atbilstoši kuram ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma neizmantotos periodus nevar atlīdzināt naudā.

[41] Spriedums *KHS*, 33. punkts.

[42] Šajā ziņā skat. spriedumus, *Kreuziger*, 40. punkts un tajā minētā judikatūra, un *Bauer* un *Willmeroth*, 42. punkts un tajā minētā judikatūra.

57. Saskaņā ar *Corte costituzionale* (Konstitucionālā tiesa) interpretāciju Itālijas tiesības liedz darba ņēmējiem pieprasīt finansiālu atlīdzību par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu, ja tie ir zinājuši, kad viņu darba attiecības beigsies, un tādējādi ir varējuši plānot izmantot ikgadējo atvaļinājumu pirms šī brīža. Šāds tiesību akts mudina darbiniekus izmantot ikgadējo atvaļinājumu pārskata gadā [43].

58. Ņemot vērā Tiesas judikatūru [44], Itālijas tiesību akts var būt saderīgs ar Darba laika direktīvas 7. pantu, ja ir izpildīti šādi nosacījumi. Pirmkārt, aizliegums pieprasīt finansiālu atlīdzību nevar attiekties uz tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas tajā pārskata gadā, kurā notiek darba attiecību pārtraukšana. Otrkārt, darba ņēmējam bija jābūt iespējai izmantot ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu iepriekšējos pārskata gados, tostarp minimālajā pārcelšanas periodā. Treškārt, darba devējs ir mudinājis darba ņēmēju izmantot ikgadējo atvaļinājumu. Ceturtkārt, darba devējs ir informējis darba ņēmēju, ka neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nevar uzkrāt, lai darba attiecību izbeigšanas brīdī to aizstātu ar finansiālu atlīdzību.

59. Valsts tiesai ir jāizvērtē, vai attiecīgo Itālijas tiesību aktu var interpretēt šādā veidā un vai konkrētajā gadījumā ir izpildīti uzskaitītie nosacījumi.

60. Tādēļ ierosinu Tiesai atbildēt uz iesniedzējtiesas pirmo jautājumu tādējādi, ka Darba laika direktīvas 7. pantam nav pretrunā tādi valsts tiesību akti, kas nepieļauj neizmantotā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma finansiālu atlīdzināšanu darba attiecību izbeigšanās brīdī, ja

– aizliegums pieprasīt finansiālu atlīdzību neattiecas uz tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas tajā pārskata gadā, kurā notiek darba attiecību pārtraukšana;

– darba ņēmējam ir bijusi iespēja izmantot ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu iepriekšējos pārskata gados, tostarp minimālajā pārcelšanas periodā;

– darba devējs ir mudinājis darba ņēmēju izmantot ikgadējo atvaļinājumu;

– darba devējs ir informējis darba ņēmēju, ka neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nevar uzkrāt, lai darba attiecību izbeigšanas brīdī to aizstātu ar finansiālu atlīdzību.

B. Otrais prejudiciālais jautājums

61. Ar otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, kam – darba ņēmējam vai darba devējam – ir pierādīšanas pienākums, lai pierādītu, ka ir izpildīti iepriekšējā punktā uzskaitītie nosacījumi.

62. Tiesas judikatūrā, kurā interpretēts Darba laika direktīvas 7. pants, ir daži elementi, kas sniedz norādes, lai atbildētu uz šo jautājumu. Piemēram, spriedumā *Fraport* Tiesa ir uzskatījusi, ka valsts tiesai ir jāpārbauda, vai darba devējs ir laikus izpildījis pienākumu mudināt izmantot ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu un informēt par to [45]. Tādējādi darba devējam ir jāpierāda, ka tas ir ievērojis savus pienākumus.

[43] Jāatgādina, ka saskaņā ar judikatūru darba devējs nevar vienpusēji izlemt, kad darbiniekam jāizmanto ikgadējs apmaksāts atvaļinājums. Šajā ziņā skat. spriedumu, 2006. gada 7. septembris, Komisija/Apvienotā Karaliste (C-484/04, EU:C:2006:526, 43. punkts); skat. arī spriedumus *Max-Planck-Gesellschaft*, 44. punkts, un *Kreuziger*, 51. punkts.

[44] Skat., piemēram, atsauces šo secinājumu 17., 24., 26. un 45. zemsvītras piezīmē.

[45] Spriedums *Fraport*, 42. punkts.

63. No pastāvīgās judikatūras arī izriet, ka tad, ja darba devējs nevar pierādīt, ka ir atbilstoši rūpējies, lai darba ņēmējs faktiski varētu izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, uz ko viņam bija tiesības, tiesību uz minēto atvaļinājumu izbeigšanās un darba attiecību izbeigšanās gadījumā – attiecīga finansiālās atlīdzības nesamaksāšana par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu ir uzskatāma par Darba laika direktīvas 7. panta 2. punkta neievērošanu [46].

64. Citiem vārdiem, pierādīšanas pienākums ir nevis darba ņēmējam, bet gan darba devējam.

65. Tādēļ ierosinu, atbildot uz iesniedzējtiesas otro jautājumu, Tiesai nospriest, ka saskaņā ar Darba laika direktīvas 7. panta 2. punktu darba devējam ir jāpierāda, ka tas ir ļāvis un mudinājis darba ņēmēju izmantot atvaļinājumu, informējis viņu, ka darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī nebūs iespējama atlīdzināšana naudā un ka darba ņēmējs tomēr ir izvēlējies neizmantot ikgadējo atvaļinājumu. Ja darba devējs to nav izdarījis, viņam ir jāizmaksā finansiāla atlīdzība darbiniekam.

IV. Secinājumi

66. Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, ierosinu Tiesai uz *Tribunale di Lecce* (Lečes tiesa, Itālija) uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. pantam

   nav pretrunā tādi valsts tiesību akti, kas nepieļauj neizmantotā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma finansiālu atlīdzināšanu, izbeidzot darba attiecības, ja

   – aizliegums pieprasīt finansiālu atlīdzību neattiecas uz tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas tajā pārskata gadā, kurā notiek darba attiecību pārtraukšana;

   – darba ņēmējam ir bijusi iespēja izmantot ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu iepriekšējos pārskata gados, tostarp minimālajā pārcelšanas periodā;

   – darba devējs ir mudinājis darba ņēmēju izmantot ikgadējo atvaļinājumu;

   – darba devējs ir informējis darba ņēmēju, ka neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nevar uzkrāt, lai darba attiecību izbeigšanas brīdī to aizstātu ar finansiālu atlīdzību.

2) Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu

   darba devējam ir jāpierāda, ka tas ir ļāvis un mudinājis darba ņēmēju izmantot atvaļinājumu, informējis viņu, ka darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī nebūs iespējama atlīdzināšana naudā, un ka darba ņēmējs tomēr ir izvēlējies neizmantot ikgadējo atvaļinājumu.

   Ja darba devējs to nav izdarījis, viņam ir jāizmaksā finansiāla atlīdzība darbiniekam.

[46] Spriedumi *Max-Planck-Gesellschaft*, 46. punkts, un *Kreuziger*, 53. punkts.