Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA ĪVA BOTA
[*YVES BOT*] SECINĀJUMI,
sniegti 2018. gada 29. maijā[1]

Lieta C-684/16

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV
pret
Tetsuji Shimizu

(*Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba laika organizēšana – Tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu – Direktīva 2003/88/EK – 7. panta 2. punkts – Finansiāla kompensācija par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās – Tiesību uz šo kompensāciju zaudēšana, ja darba ņēmējs nelūdz iespēju izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu – Eiropas Savienības Pamattiesību harta – 31. panta 2. punkts – Valsts tiesību atbilstīgas interpretācijas pienākums – Tiešas atsaukšanās iespēja uz Hartas 31. panta 2. punktu strīdā starp privātpersonām – Pienākums atstāt nepiemērotu pretrunā esošu valsts tiesisko regulējumu

1. Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem[2] 7. pantu, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas[3] 31. panta 2. punktu.

2. Lūgums tika iesniegts saistībā ar strīdu starp *Tetsuji Shimizu* un viņa bijušo darba devēju *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV* (turpmāk tekstā – "*Max-Planck*") par to, ka šī pēdējā atteicās izmaksāt *T. Shimizu* finansiālu kompensāciju par ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem, kas nebija izmantoti darba attiecību beigās.

3. Šī lieta tāpat kā lieta *Kreuziger*, kurā arī es sniedzu secinājumus (C-619/16, EU:C:2018:339), dod Tiesai iespēju precizēt nosacījumus, ar kādiem darba ņēmējs, kura darba attiecības beidzas, var prasīt šādas kompensācijas izmaksu, pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu.

4. Šajos secinājumos izklāstīšu iemeslus, kuru dēļ uzskatu, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas dod tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, ja darba ņēmējam nav bijis iespējams izmantot visus ikgadējos apmaksātos atvaļinājumus, uz kuriem tam bijušas tiesības šo darba attiecību laikā.

1 Oriģinālvaloda – franču.

2 OV 2003, L 299, 9. lpp.

3 Turpmāk tekstā – "Harta".

5. Paskaidrošu arī, kāpēc, manuprāt, šī pati norma ir jāinterpretē tādējādi, ka tai pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru darba ņēmējs zaudē tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, ja šis darba ņēmējs nav lūdzis iespēju izmantot šos atvaļinājumus darba attiecību laikā, bez iepriekšējas pārbaudes par to, vai darba devējs šim darba ņēmējam faktiski bija devis iespēju izmantot tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

6. Pēc tam norādīšu, ka tad, ja valsts tiesai ir jāatrisina domstarpības par darba ņēmēja tiesībām uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, tai ir jāpārbauda, vai darba devējs pamato, ka ir veicis atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu šim darba ņēmējam iespēju faktiski izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu šo darba attiecību laikā. Ja darba devējs pierāda, ka viņš ir rīkojies ar vajadzīgo rūpību un, neraugoties uz viņa veiktajiem pasākumiem, darba ņēmējs ir apzināti un skaidri atteicies izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, lai gan viņam ir bijusi tāda iespēja darba attiecību laikā, šis darba ņēmējs nevar, pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu, prasīt viņam izmaksāt finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās.

7. Visbeidzot man būs jāprecizē, ka tad, ja izrādās, ka strīdā starp privātpersonām valsts tiesiskais regulējums liedz darba ņēmējam saņemt finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, lai arī viņam uz tādu ir tiesības saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu, valsts tiesai, kas izskata lietu, ir jāpārbauda, vai tai ir iespējams piemērojamās valsts tiesības interpretēt atbilstoši šai tiesību normai un, ja tai tas nešķiet iespējams, īstenojot savas pilnvaras, ir jānodrošina no Hartas 31. panta 2. punkta izrietošā personu tiesiskā aizsardzība, kā arī jāgarantē šī panta pilnīga iedarbība, vajadzības gadījumā atstājot nepiemērotu jebkādu tam pretrunā esošu valsts tiesību normu.

I. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

8. Direktīvas 2003/88 preambulas 4. apsvērumā ir noteikts:

“Darba ņēmēju darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības uzlabošana ir mērķis, ko nedrīkstētu pakārtot ekonomiskiem apsvērumiem.”

9. Šīs direktīvas 7. pantā ir noteikts:

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

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

10. Minētās direktīvas 17. pantā ir noteikts, ka dalībvalstis var atkāpties no atsevišķām tās normām. Tomēr no tās 7. panta nekādas atkāpes nav atļautas.

11. Atbilstoši Padomes Direktīvas 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumu ieviešanu, kas veicina darba ņēmēju darba drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu[4], 5. panta 1. punktam:

"Darba devējam ir pienākums nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību visos ar darbu saistītos aspektos."

B. Vācijas tiesības

12. 1963. gada 8. janvāra *Bundesurlaubsgesetz* (Federālais likums par atvaļinājumu)[5], redakcijā, kas bija spēkā 2002. gada 7. maijā,[6] 7. pantā "Atvaļinājuma laiks, neizmantoto atvaļinājuma dienu pārcelšana un kompensācija" ir noteikts:

"1. Nosakot atvaļinājuma izmantošanas laiku, ir jāņem vērā darba ņēmēja vēlmes, ja vien tās nav pretrunā neatliekamām uzņēmuma interesēm vai tādu citu darba ņēmēju vēlmēm, kuriem no sociālā aspekta ir dodama priekšroka. Atvaļinājums ir jāpiešķir, ja darba ņēmējs to pieprasa uzreiz pēc medicīniskās profilakses pasākumu vai rehabilitācijas beigām.

2. Atvaļinājums ir jāpiešķir tā, lai tas būtu nepārtraukts, ja vien neatliekamas uzņēmuma intereses vai darba ņēmēja personiski iemesli nerada nepieciešamību dalīt atvaļinājumu. Ja šo iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt nepārtrauktu atvaļinājumu un ja darba ņēmējam ir tiesības uz vairāk nekā 12 darba dienu atvaļinājumu, tad vienai no atvaļinājuma daļām ir jābūt vismaz 12 secīgām darba dienām.

3. Atvaļinājums ir jāpiešķir un jāizmanto attiecīgajā kalendārajā gadā. Atvaļinājuma pārcelšana uz nākamo kalendāro gadu ir pieļaujama tikai tad, ja tas ir pamatots ar neatliekamām uzņēmuma interesēm vai ar darba ņēmēja personiskiem iemesliem. [..]

4. Ja atvaļinājumu darba tiesisko attiecību izbeigšanās dēļ vairs nevar pilnībā vai daļēji piešķirt, tad neizmantotais atvaļinājums ir jāatlīdzina naudā."

13. *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst* (Civildienesta darba koplīgums) ietver 26. pantu "Atvaļinājums", kura 1. punktā ir noteikts:

"[..] Atvaļinājums ir jāpiešķir attiecīgajā kalendārajā gadā, un to var izmantot arī pa daļām. [..]"

II. Pamatlietas fakti un prejudiciālie jautājumi

14. *T. Shimizu* strādāja *Max-Planck*, pamatojoties uz vairākiem uz noteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, no 2001. gada 1. augusta līdz 2013. gada 31. decembrim. Lietas pušu darba attiecības regulēja *BUrlG* un Civildienesta darba koplīguma noteikumi.

15. Ar 2013. gada 23. oktobra vēstuli *Max-Planck* aicināja *T. Shimizu* izmantot viņa atvaļinājumus pirms darba attiecību beigām, tomēr tā pēc savas ierosmes vienpusēji nenoteica atvaļinājuma dienas. *T. Shimizu* izmantoja divas atvaļinājuma dienas attiecīgi 2013. gada 15. novembrī un 2. decembrī.

16. Pēc tam, kad *T. Shimizu* ar 2013. gada 23. decembra vēstuli bija bez panākumiem lūdzis *Max-Planck* viņam izmaksāt kompensāciju 11 979,26 EUR apmērā, kas atbilst 51 neizmantotu ikgadēju atvaļinājumu dienai par 2012. un 2013. gadu, viņš iesniedza prasību piespriest *Max-Planck* veikt šo maksājumu.

4 OV 1989, L 183, 1. lpp.

5 *BGBl.* 1963, 2. lpp.

6 *BGBl.* 2002 I, 1529. lpp. (turpmāk tekstā – "*BUrlG*").

17. Pēc tam, kad šī prasība tika apmierināta gan pirmajā instancē, gan apelācijas tiesvedībā, *Max-Planck* iesniedza *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija), iesniedzējtiesā, *Revision* [kasācijas] sūdzību.

18. Šī tiesa norāda, ka *T. Shimizu* tiesības uz ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem par 2012. un 2013. gadu ir beigušās atbilstoši *BUrlG* 7. panta 3. punkta pirmajam teikumam. Ieinteresētā puse neesot izmantojusi minētos atvaļinājumus gados, attiecībā uz kuriem tie viņam bija piešķirti, un nešķietot, ka neatliekamas uzņēmuma intereses vai darba ņēmēja personiski iemesli *BUrlG* 7. panta 3. punkta otrā teikuma izpratnē šajā gadījumā būtu pamatojuši šo atvaļinājumu neizmantošanu vai ka darba devējs kaut kādā veidā būtu kavējis ieinteresēto pusi tos izmantot. Iesniedzējtiesas ieskatā, *BUrlG* 7. pantu arī nevar interpretēt tādējādi, ka darba devējam būtu pienākums vienpusēji noteikt atvaļinājumu laiku un likt darba ņēmējam tos izmantot. Tādējādi saistībā ar *T. Shimizu* tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu izbeigšanos šīs pašas tiesības vairs nevarot pārveidot par tiesībām uz kompensējošu atlīdzību atbilstoši *BUrlG* 7. panta 4. punktam.

19. Iesniedzējtiesa turklāt uzskata, ka Tiesas judikatūra neļauj skaidri noteikt, vai valsts tiesiskais regulējums, kura sekas ir tādas kā šo secinājumu iepriekšējā punktā aprakstītās, ir vai nav atbilstošs Direktīvas 2003/88 7. pantam un Hartas 31. panta 2. punktam, savukārt doktrīnā šajā saistībā neesot vienprātības.

20. Turklāt šī tiesa norāda, ka *Max-Planck* ir privāto tiesību bezpeļņas organizācija, kam, lai gan tā lielākoties tiek finansēta no valsts līdzekļiem, nav īpašu tiesību, kuras būtu plašākas par tām, kas ir spēkā saskaņā ar tiesību normām, kurās ir regulētas privātpersonu tiesiskās attiecības, un tāpēc tā būtu jāuzskata par privātpersonu atbilstoši Tiesas judikatūrai[7]. Tiesa šajā saistībā vēl neesot precizējusi, vai Direktīvas 2003/88 7. pantam vai Hartas 31. panta 2. punktam ir tieša horizontāla iedarbība.

21. Šajos apstākļos *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

"1) Vai [Direktīvas 2003/88] 7. pantam vai [Hartas] 31. panta 2. punktam ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā [*BUrlG*] 7. pants, atbilstoši kuram tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izmantošanas nosacījums ir tāds, ka darba ņēmējam, norādot uz savām vēlmēm par atvaļinājuma izmantošanas laiku, tas ir jāpieprasa, lai tiesības uz atvaļinājumu bāzes laikposma beigās nezustu bez iespējas saņemt kompensāciju, un saskaņā ar kuru darba devējam tāpēc nav pienākuma pēc savas iniciatīvas vienpusēji darba ņēmējam saistošā veidā noteikt atvaļinājuma izmantošanas laiku bāzes laikposmā?

2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša:

Vai minētais attiecas arī uz gadījumu, kad darba tiesiskās attiecības ir pastāvējušas starp privātpersonām?"

III. Analīze

22. Ar savu pirmo prejudiciālo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru darba ņēmējs zaudē tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, ja šis darba ņēmējs nav lūdzis iespēju izmantot šos atvaļinājumus darba attiecību laikā.

7 Šajā saistībā iesniedzējtiesa atsaucas uz spriedumu, 1990. gada 12. jūlijs, *Foster* u.c. (C-188/89, EU:C:1990:313).

23. Savukārt otrais prejudiciālais jautājums attiecas uz atsaukšanās iespēju uz Savienības tiesībām strīdā starp privātpersonām, lai šāds tiesiskais regulējums netiktu piemērots gadījumā, ja tas tiktu uzskatīts par tādu, kas ir pretrunā šīm tiesībām.

24. Lai atbildētu uz iesniedzējtiesas jautājumiem, ir svarīgi atgādināt, ka katram darba ņēmējam, kā izriet no Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta – normas, no kuras šajā direktīvā nav atļauts izdarīt atkāpes, – paša formulējuma, ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu, atvaļinājumu. Kā Tiesa jau vairākkārtīgi ir lēmusi, "šīs tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu ir uzskatāmas par īpaši svarīgu Savienības sociālo tiesību principu, kuru īstenot kompetentās valsts iestādes var vienīgi pašā Direktīvā 2003/88 skaidri noteiktās robežās" [8].

25. Turklāt no Direktīvas 2003/88 teksta un Tiesas judikatūras izriet, ka, "lai gan dalībvalstīm ir jānosaka tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu izmantošanas nosacījumi, tās nedrīkst pašai šo tiesību pastāvēšanai, kuras tieši izriet no šīs direktīvas, piemērot nekādus priekšnosacījumus" [9].

26. Tiesai jau vairākkārt ir bijis jāizsakās par jautājumiem, kas attiecas uz tāda darba ņēmēja tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kurš līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanai nav varējis izmantot savas tiesības uz minēto atvaļinājumu no viņa gribas neatkarīgu iemeslu dēļ – vai nu slimības dēļ [10], vai arī tādēļ, ka darba devējs ir atteicies apmaksāt viņa atvaļinājumus [11].

27. Šajā kontekstā Tiesa ir izvirzījusi noteikumu, saskaņā ar kuru "Direktīvā 2003/88 nav atļauts dalībvalstīm ne izslēgt tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu rašanos, ne paredzēt, ka tāda darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, kurš ir kavēts izmantot šīs tiesības, izbeidzas references laikposma un/vai valsts tiesībās noteikta pārcelšanas laikposma beigās" [12].

28. Turklāt no Tiesas judikatūras izriet, ka "darba ņēmējam, kas no viņa gribas neatkarīgu iemeslu dēļ nav varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu pirms darba tiesisko attiecību beigām, ir tiesības uz finansiālu atlīdzību saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu. Šīs atlīdzības apmērs ir jāaprēķina tā, it kā darba ņēmējs būtu situācijā, kas pielīdzināma situācijai, kādā viņš būtu bijis, ja šīs tiesības viņš būtu izmantojis savu darba attiecību laikā" [13].

29. Tiesas ieskatā, ar Direktīvas 2003/88 7. pantu, kā arī ar Hartas 31. panta 2. punktu ir izvirzīts noteikums, saskaņā ar kuru "iegūtās tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu nevar izbeigties, beidzoties references laikposmam un/vai valsts tiesībās noteiktajam pārcelšanas laikposmam, *ja darba ņēmējs nav varējis izmantot savu atvaļinājumu*" [14].

30. Doma, kas ir pamatā šim noteikumam, ir tāda, ka, lai gan dalībvalstis var paredzēt noteikumus tiesību uz ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma izmantošanai, ietverot pat šo tiesību zaudēšanu references laikposma 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 [15].

8 Skat. it īpaši spriedumu, 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

9 Skat. it īpaši spriedumu, 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).

10 Skat. it īpaši spriedumu, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18).

11 Skat. spriedumu, 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914).

12 Skat. it īpaši spriedumu, 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 51. punkts un tajā minētā judikatūra).

13 Skat. it īpaši spriedumu, 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 52. punkts un tajā minētā judikatūra).

14 Skat. spriedumu, 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 56. punkts); izcēlums mans.

15 Šajā nozīmē skat. it īpaši spriedumus, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 43. punkts); 2011. gada 22. novembris, *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, 26. punkts), un 2013. gada 19. septembris, pārskatīšana, Komisija/*Strack* (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 30. punkts).

31. Šķiet, ka no aplūkojamā valsts tiesiskā regulējuma, kā to interpretē atsevišķas valsts tiesas, izriet, ka tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir jāuzskata par tādām, kas izbeidzas references laikposma beigās, ja darba ņēmējs nav lūdzis iespēju tās izmantot šajā laikposmā. Šī tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kuru izmantošanu darba ņēmējs nav prasījis, izbeigšanās izraisa tiesību uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās zaudēšanu.

32. Šis valsts tiesiskais regulējums, šādi interpretēts, man šķiet pretrunā Direktīvas 2003/88 7. pantam, ciktāl šajā regulējumā no tā, ka references laikposmā nav bijis darba ņēmēja pieteikuma par atvaļinājumu piešķiršanu, tiek automātiski secināts, ka šos atvaļinājumus zaudē šī laikposma beigās, bez iepriekšējas pārbaudes par to, vai šim darba ņēmējam faktiski bija dota iespēja izmantot tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu atbilstoši tam, ko prasa Tiesas judikatūra.

33. Tomēr, ņemot vērā mērķi, kuru Direktīva 2003/88 nosaka tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, proti, nodrošināt darba ņēmējam pietiekamu atpūtu, lai efektīvi aizsargātu viņa drošību un veselību, darba devējam ir jāveic atbilstoši pasākumi, lai nodrošinātu darba ņēmējam iespēju faktiski izmantot viņa tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu un lai apstrīdēšanas gadījumā pamatotu, ka viņš šādus pasākumus ir veicis.

34. Šajā saistībā atgādinu, ka Direktīva 2003/88 "nostiprina [..] normu, saskaņā ar kuru darba ņēmējam ir jābūt tiesībām uz faktisku atpūtu, rūpējoties par viņa drošības un veselības efektīvu aizsardzību" [16]. Tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu mērķis ir "ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm" [17].

35. Darba devējam ir īpaša atbildība par to, lai darba ņēmēji, kas ir viņa pakļautībā, faktiski izmantotu savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

36. Kā Tiesa jau ir lēmusi, "darba ņēmējs ir jāuzskata par vājāko darba attiecību pusi; līdz ar to ir jānovērš darba devēja iespējas viņam noteikt viņa tiesību ierobežojumu" [18]. Tiesas ieskatā, "ņemot vērā šo vājākā situāciju, šāds darba ņēmējs var tikt atturēts no skaidras savu tiesību ievērošanas pieprasīšanas no darba devēja, jo viņa prasības dēļ pēdējais minētais var vērst pret viņu pasākumus, kas var ietekmēt darba attiecības par ļaunu šim darba ņēmējam" [19]. Līdz ar to "jebkura darba devēja prakse vai bezdarbība, kas potenciāli var atturēt darba ņēmēju no tiesību uz ikgadēju atvaļinājumu izmantošanas, arī ir pretrunā tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu mērķim" [20].

37. Ņemot vērā šo darba attiecībām raksturīgo nelīdzsvarotību, darba devējam ir jāveic atbilstoši pasākumi, lai ļautu darba ņēmējiem izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Turklāt man šķiet, ka Tiesa ir uzsvērusi, ka pastāv darba devēju pienākums attiecībā uz to, lai darba ņēmēji faktiski izmantotu savus atvaļinājumus, norādot, ka "darba devējam, kas nedod iespēju darba ņēmējam izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, ir jāuzņemas tā sekas" [21].

16 Spriedums, 2001. gada 26. jūnijs, *BECTU* (C-173/99, EU:C:2001:356, 44. punkts). Citiem vārdiem sakot, kā norādījis ģenerāladvokāts P. Mengoci [*P. Mengozzi*] 17. punktā secinājumos lietā *Ministerul Justiției* u.c. (C-12/17, EU:C:2018:195), "faktiski nostrādātam laikposmam ir jādod tiesības uz tikpat faktisku atpūtas laikposmu".

17 Skat. it īpaši spriedumu, 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 37. punkts un tajā minētā judikatūra).

18 Skat. it īpaši spriedumu, 2010. gada 25. novembris, *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717, 80. punkts un tajā minētā judikatūra).

19 Turpat, 81. punkts.

20 Spriedums, 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 39. punkts un tajā minētā judikatūra).

21 Spriedums, 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 63. punkts).

38. Šāda pienākuma esamību apstiprina Direktīva 89/391, kuru turpina piemērot, kā norādīts Direktīvas 2003/88 preambulas 3. apsvērumā un 1. panta 4. punktā [22]. Direktīvas 89/391 5. panta 1. punktā ir noteikts, ka "darba devējam ir pienākums nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību visos ar darbu saistītos aspektos". Turklāt šīs direktīvas 6. panta 1. punktā ir noteikts, ka "līdz ar citiem pienākumiem darba devējs veic vajadzīgos darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības pasākumus".

39. Līdz ar to, interpretējot Direktīvas 2003/88 7. pantu, ir jāņem vērā Direktīvā 89/391 darba devējiem noteiktais pienākums.

40. Turklāt norādu, ka Vācijas Federatīvā Republika tiesas sēdē atzina, ka atbilstoši rūpības principam darba devējam kopumā ir jārūpējas par savu darba ņēmēju labklājību un ka atbilstoši šim rūpības pienākumam pastāv arī nepieciešamība nodrošināt darba ņēmējam iespēju izmantot savas tiesības.

41. Darba laika organizēšanā šai prasībai ir jāatspoguļojas tādējādi, ka darba devējs veic konkrētus organizatoriskus pasākumus, lai ļautu darba ņēmējiem izmantot tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kā arī nodrošina precīzu un laikus sniegtu informāciju par to, ka tad, ja šie darba ņēmēji faktiski neizmanto savus atvaļinājumus, tie var tikt zaudēti references laikposma beigās vai atļauta pārcelšanas laikposma beigās. Darba devējam ir arī jāinformē darba ņēmēji par to, ka tad, ja viņi neizmantos savus atvaļinājumus darba attiecību laikā, lai arī viņiem faktiski ir tāda iespēja, viņi nevarēs pieprasīt tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās. Darba devēja pienākums tomēr nevar būt tikt strikts, lai "piespiest[u] darba devēju likt saviem darba ņēmējiem patiešām izmantot tiem pienākošos atpūtas laiku" [23]. Ņemot vērā šo atrunu, darba devēja pienākumam, manā ieskatā, ir jāatspoguļojas pierādīšanas pienākumos, saskaņā ar kuriem apstrīdēšanas gadījumā darba devējam ir jāpierāda, ka viņš ir veicis atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu darba ņēmējam iespēju faktiski izmantot šīs tiesības.

42. Ņemot vērā darba devēja pienākumu faktiski dot saviem darba ņēmējiem iespēju izmantot viņu tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, valsts tiesiskais regulējums vai prakse, kas atbildību par šo tiesību izmantošanu uzliek vienīgi darba ņēmējiem bez iepriekšējas pārbaudes par to, vai šis darba devējs ir izpildījis savu pienākumu, ir pretrunā Direktīvas 2003/88 7. pantam. Pieļaut to, ka valsts tiesiskais regulējums vai prakse varētu paredzēt darba ņēmēja tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izbeigšanos pat tad, ja viņam nav bijis faktiskas iespējas izmantot šīs tiesības, nozīmētu, ka tiek apdraudētas sociālās tiesības, kas katram darba ņēmējam ir paredzētas Direktīvas 2003/88 7. pantā [24]. No iepriekš minētā izriet, ka apstāklis, ka darba ņēmējs nav lūdzis iespēju izmantot tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu references laikposmā, *ipso facto* nevar izraisīt šo tiesību zaudēšanu šī laikposma beigās un, attiecīgi, tiesību uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem zaudēšanu darba attiecību beigās. Šķiet, ka Tiesas judikatūrā turklāt ir noteikts, ka nav nekādas nozīmes tam, vai darba ņēmējs ir vai nav iesniedzis apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma pieteikumus [25].

43. Līdz ar to iesniedzējtiesai ir jānoskaidro, ņemot vērā mērķi, ko tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu nosaka Direktīva 2003/88, vai darba devējs pamato, ka ir veicis atbilstošos pasākumus, lai nodrošinātu darba ņēmējam iespēju faktiski izmantot viņa tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, šim nolūkam rīkojoties ar pienācīgu rūpību. Ja darba devējs pierāda, ka viņš ir rīkojies ar vajadzīgo rūpību un, neraugoties uz viņa veiktajiem pasākumiem, darba ņēmējs ir apzināti atteicies izmantot

22 Par saikni starp Direktīvu 2003/88 un darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu skat. it īpaši spriedumu, 2013. gada 19. septembris, pārskatīšana, Komisija/*Strack* (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 44. punkts un tajā minētā judikatūra). Atbilstoši Direktīvas 89/391 izvirzītajam mērķim Direktīvā 2003/88 saskaņā ar tās 1. panta 1. punktu ir noteiktas "minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai".

23 Skat. spriedumu, 2006. gada 7. septembris, Komisija/Apvienotā Karaliste (C-484/04, EU:C:2006:526, 43. punkts).

24 Skat. it īpaši spriedumu, 2013. gada 19. septembris, pārskatīšana, Komisija/*Strack* (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

25 Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 62. punkts un tajā minētā judikatūra).

savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, lai gan viņam bija tāda iespēja darba attiecību laikā, šis darba ņēmējs nevar, pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu, prasīt viņam izmaksāt finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās. Tādā gadījumā darba ņēmējam bija iespēja izmantot savas tiesības. Viņš no tām skaidri atteicās, apzinoties juridiskās sekas, kādas viņam varētu rasties darba attiecību beigās.

44. Ir taisnība, ka daži Tiesas formulētie apsvērumi var radīt iespaidu, ka tā Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu interpretē kā tādu, kas tieši un automātiski piešķir darba ņēmējiem finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību izbeigšanas gadījumā. Par šādas kompensācijas esamības nosacījumiem Tiesa tādējādi ir uzsvērusi – "kad darba attiecības izbeidzas un kad apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu faktiski vairs nav iespējams izmantot, Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā ir paredzēts, ka darba ņēmējam ir tiesības uz finansiālu atlīdzību, lai šīs neiespējamības rezultātā netiktu izslēgta jebkāda, pat finansiāla veida, šo darba ņēmēja tiesību izmantošana" [26]. Tiesa arīdzan ir lēmusi, ka, "cenšoties nodrošināt šo Savienības tiesībās iekļauto darba ņēmēja pamattiesību ievērošanu, nevar šauri interpretēt Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu par sliktu tiesībām, kuras darba ņēmējam ir saskaņā ar šo direktīvu" [27]. Turklāt Tiesa ir lēmusi, ka "Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā, kā to ir interpretējusi Tiesa, nav paredzēts neviens cits nosacījums par tiesību uz finansiālu atlīdzību izmantošanu, kā tikai nosacījums par, pirmkārt, darba attiecību izbeigšanos un, otrkārt, to, ka darba ņēmējs nav izmantojis visu ikgadējo atvaļinājumu, uz kuru viņam bija tiesības šo attiecību izbeigšanās brīdī" [28].

45. Tomēr ir jāuzsver, ka šie apsvērumi ir cieši saistīti ar faktisko kontekstu, kādā tie ir radušies, proti, ar situācijām, kurās darba ņēmējs ir ticis kavēts izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu slimības vai nāves dēļ.

46. Turklāt jebkurā gadījumā Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts nevar tikt interpretēts tādējādi, ka darba ņēmējs, kurš ir brīvprātīgi un skaidri atteicies izmantot savus ikgadējos apmaksātos atvaļinājumus, var pieprasīt tiesības uz finansiālas kompensācijas izmaksāšanu par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, ja viņa darba devējs sniedz pierādījumu, ka viņš faktiski devis šim darba ņēmējam iespēju izmantot viņa atvaļinājumus darba attiecību laikā.

47. Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkta interpretācija, kas būtu par labu automātiskai finansiālas kompensācijas izmaksāšanai darba ņēmējam par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, neveicot pārbaudi par darba devēja un šī darba ņēmēja attiecīgo rīcību, būtu pretrunā gan šīs normas formulējumam, gan tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu mērķim, kā Tiesa to ir uzsvērusi un pēc tam atgādinājusi savā pastāvīgajā judikatūrā. Direktīvas 2003/88 7. pants ir jāinterpretē, ņemot vērā tā formulējumu un mērķi [29].

48. Pirmkārt, no Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkta formulējuma izriet, ka finansiālas kompensācijas izmaksāšana ar mērķi aizvietot obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu ir iespējama tikai gadījumos, kad pārtrauc darba attiecības. Atvaļinājuma faktiska izmantošana līdz ar to ir norma un finansiāla kompensācija – izņēmums. Turklāt pat gadījumā, kad pārtrauc darba attiecības, šīs normas formulējums nepauž domu par šīs kompensācijas automātisku saņemšanu darba attiecību izbeigšanas gadījumā, bet gan tikai domu par šādu iespēju.

26 Skat. it īpaši spriedumu, 2014. gada 12. jūnijs, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755, 17. punkts un tajā minētā judikatūra).

27 Skat. it īpaši spriedumu, 2014. gada 12. jūnijs, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755, 22. punkts un tajā minētā judikatūra).

28 Skat. it īpaši spriedumu, 2014. gada 12. jūnijs, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755, 23. punkts).

29 Skat. it īpaši spriedumu, 2014. gada 22. maijs, *Lock* (C-539/12, EU:C:2014:351, 15. punkts).

49. Otrkārt, tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu mērķis, atgādinu, ir "ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm"[30]. Turklāt ir vēlreiz jāpiemin noteikums, saskaņā ar kuru darba ņēmējam ir jābūt tiesībām uz faktisku atpūtu.

50. Interpretēt Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu tādējādi, ka tas tieši un automātiski piešķirtu darba ņēmējam finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību izbeigšanas gadījumā, nozīmētu, ka tiek apdraudēts šis mērķis un prasība, lai darba ņēmējam būtu faktiska atpūta, kas prasa, lai tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu izmantošana principā notiktu natūrā.

51. Šāda interpretācija varētu mudināt darba ņēmējus, kuri zina, piemēram, tādēļ, ka ir apmācībā vai pieņemti darbā ar līgumu uz noteiktu laiku, ka viņu darba attiecības drīzumā var tikt izbeigtas, neizmantot atvaļinājumus, lai palielinātu savu atalgojumu, šīm attiecībām izbeidzoties, saņemot finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem. Tomēr Tiesa jau ir lēmusi, ka ir jāatsakās izmantot tādu Direktīvas 2003/88 7. panta interpretāciju, kas "radītu ar [šīs] [d]irektīvas mērķiem nesaderīgu pamudinājumu neizmantot atvaļinājumu vai piespiest darba ņēmējus no atvaļinājuma atteikties"[31]. Līdz ar to, lai ievērotu tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu mērķi, ir jāraugās, lai Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts nevarētu tikt izmantots kā instruments, kas ļauj kapitalizēt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu dienas, liekot par tām atlīdzināt darba attiecību beigās[32].

52. Piebildīšu, ka darba ņēmēja drošības un veselības aizsardzība neattiecas tikai uz šī pēdējā individuālajām interesēm, bet arī uz viņa darba devēja individuālajām interesēm, kā arī uz vispārējām interesēm[33].

53. Ņemot vērā šos elementus, līdz ar to ir jārelativizē 2014. gada 12. jūnija sprieduma *Bollacke*[34] daļa, kurā Tiesa ir norādījusi, ka "Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā, kā to ir interpretējusi Tiesa, nav paredzēts neviens cits nosacījums par tiesību uz finansiālu atlīdzību izmantošanu, kā tikai nosacījums par, pirmkārt, darba attiecību izbeigšanos un, otrkārt, to, ka darba ņēmējs nav izmantojis visu ikgadējo atvaļinājumu, uz kuru viņam bija tiesības šo attiecību izbeigšanās brīdī"[35]. Lai atbilstu tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu divkāršajam mērķim, proti, pirmkārt, ļaut darba ņēmējam atpūsties un, otrkārt, izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm, kā arī noteikumam, saskaņā ar kuru darba ņēmējam ir jābūt tiesībām uz faktisku atpūtu, otrais nosacījums, kas noteikts ar Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu, proti, nosacījums, saskaņā ar kuru "darba ņēmējs *nav izmantojis* visu[s] ikgadējo[s] apmaksāto[s] atvaļinājumu[s], uz kur[iem] viņam bija tiesības [savu darba] attiecību izbeigšanās brīdī"[36], noteikti ir jāsaprot tādā nozīmē, ka darba ņēmējs "*nav varējis* izmantot vis[us] [..] ikgadējo[s] apmaksāto[s] atvaļinājumu[s] pirms darba attiecību beigām"[37]. Tikai tad, ja pirmais nosacījums, proti, darba attiecību izbeigšana, un otrais nosacījums, šādi saprasts, ir izpildīti, darba ņēmējam, kura darba attiecības ir izbeigtas, pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu, ir tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem.

30 Skat. it īpaši spriedumu, 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 37. punkts un tajā minētā judikatūra).

31 Skat. spriedumu, 2006. gada 6. aprīlis, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-124/05, EU:C:2006:244, 32. punkts). Attiecībā uz argumentāciju, kas pamatota ar normu, saskaņā ar kuru darba ņēmējam ir jābūt tiesībām uz faktisku atpūtu, skat. arī spriedumu, 2006. gada 16. marts, *Robinson-Steele* u.c. (C-131/04 un C-257/04, EU:C:2006:177).

32 Šajā pašā nozīmē skat. ģenerāladvokāta J. Tančeva [*E. Tanchev*] secinājumus lietā *King* (C-214/16, EU:C:2017:439, 97. punkts).

33 Attiecībā uz šo domu skat. arī ģenerāladvokātes K. Štiksas-Haklas [*C. Stix-Hackl*] secinājumus apvienotajās lietās *Robinson-Steele* u.c. (C-131/04 un C-257/04, EU:C:2005:650, 79. punkts).

34 C-118/13, EU:C:2014:1755.

35 Skat. spriedumu, 2014. gada 12. jūnijs, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755, 23. punkts).

36 Skat. it īpaši spriedumu, 2016. gada 20. jūlijs, *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, 27. punkts un tajā minētā judikatūra); izcēlums mans.

37 Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2016. gada 20. jūlijs, *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, 28. punkts); izcēlums mans.

54. Šādi interpretēts, Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts tādējādi ļauj nodrošināt pareizu līdzsvaru starp nepieciešamo finansiālo kompensāciju par tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ko faktiski nevarēja izmantot darba attiecību laikā, un to, ka tiek ievērots šo tiesību mērķis, kas principā prasa atvaļinājuma faktisku izmantošanu.

55. Kopumā iesaku Tiesai noraidīt apgalvojumu, ka finansiālās kompensācijas izmaksāšana par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās būtu atkarīga no diviem nosacījumiem – pirmkārt, no tā, ka darba ņēmējs ir personiski prasījis savam darba devējam iespēju izmantot strīdīgos atvaļinājumus, un, otrkārt, no tā, ka šis darba ņēmējs pierāda, ka viņam nav bijis iespējams izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu no viņa neatkarīgu iemeslu dēļ.

56. Iesaku Tiesai izmantot citu loģiku, kas pamatojas uz noteikumu, saskaņā ar kuru atvaļinājumu faktiskai izmantošanai ir jādod priekšroka, un uz darba devēja nozīmi šajā saistībā. No šāda viedokļa raugoties, ir izslēgts, ka vienīgi uz darba ņēmējiem gulstas atbildība par to, lai tiktu faktiski izmantoti viņu atvaļinājumi, jo citādi to izmantošana var tikt zaudēta. Šādā risinājumā netiek ņemta vērā tādu darba attiecību realitāte, kurās atspoguļojas līdzsvara trūkums starp darba devēju un darba ņēmēju, jo šis pēdējais dažādos veidos var tikt mudināts strādāt vairāk, it īpaši, ja viņš cer uz sava līguma atjaunošanu. Lai mazinātu šo risku, kā arī darba ņēmēju gatavību mainīt savas atvaļinājuma dienas pret algas pielikumu, darba devējam ir jānosaka pienākums veikt atbilstošos pasākumus, lai ļautu darba ņēmējam faktiski izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Ja darba devējs pierāda, ka viņš ir nodrošinājis darba ņēmējam iespēju izmantot šīs tiesības, tad minētais darba ņēmējs nevar, pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu, prasīt izmaksāt finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās.

57. Līdz ar to iesaku Tiesai atbildēt iesniedzējtiesai, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas dod tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, ja darba ņēmējam nav bijis iespējams izmantot visus ikgadējos apmaksātos atvaļinājumus, uz kuriem tam bija tiesības šo darba attiecību laikā.

58. Šī pati norma, manuprāt, ir jāinterpretē tādējādi, ka tai pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru darba ņēmējs zaudē tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, ja šis darba ņēmējs nav lūdzis iespēju izmantot šos atvaļinājumus darba attiecību laikā, bez iepriekšējas pārbaudes par to, vai darba devējs šim darba ņēmējam faktiski bija devis iespēju izmantot tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

59. Ja valsts tiesai ir jāatrisina domstarpības par darba ņēmēja tiesībām uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, tai ir jāpārbauda, vai darba devējs pamato, ka ir veicis atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu šim darba ņēmējam iespēju faktiski izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu šo darba attiecību laikā. Ja darba devējs pierāda, ka viņš ir rīkojies ar vajadzīgo rūpību un, neraugoties uz viņa veiktajiem pasākumiem, darba ņēmējs ir apzināti un skaidri atteicies izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, lai gan viņam ir bijusi tāda iespēja darba attiecību laikā, šis darba ņēmējs nevar, pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu, prasīt viņam izmaksāt finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās.

60. Šajā gadījumā, pat ja galīgais vērtējums par šo jautājumu ir jāveic iesniedzējtiesai, es šaubos, ka var uzskatīt, ka *Max-Planck* ir rīkojusies ar vajadzīgo rūpību, lai nodrošinātu *T. Shimizu* iespēju izmantot ikgadējos apmaksātos atvaļinājumus, uz kuriem viņam bija tiesības. Vienīgais pasākums, kas izriet no lietas materiāliem, ir *Max-Planck* 2013. gada 23. oktobrī *T. Shimizu* nosūtītais aicinājums izmantot atvaļinājumus, kad viņš vienlaikus uzzināja, ka tā darba līgums netiks atjaunots. Ņemot vērā ierobežoto laiku starp datumu, kurā šis pasākums tika veikts, un datumu, kurā beidzās *T. Shimizu* uz noteiktu laiku noslēgtais līgums, proti, 2013. gada 31. decembri, minētais pasākums ir novēlots, kas to, manuprāt, liedz uzskatīt par atbilstošu pasākumu, lai nodrošinātu šim darba ņēmējam iespēju faktiski izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

61. Turklāt es uzskatu, ka laikā pirms līguma uz noteiktu laiku izbeigšanās darba ņēmējs nevar efektīvi izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Tā kā darba tirgus ir tāds, kāds tas ir, šajā laikposmā šis darba ņēmējs būs vairāk nodarbināts ar jaunas darba vietas meklējumiem, nevis ar atpūtu un relaksācijas un brīvā laika nodarbju izmantošanu. Turklāt laikā pirms līguma uz noteiktu laiku izbeigšanās darba ņēmējam pamatoti var būt prātā to projektu pienācīga pabeigšana, pie kuriem viņš ir strādājis darba attiecību laikā, un tas viņu var mudināt atteikties izmantot atvaļinājumus [38].

62. Tagad esmu nonācis pie iesniedzējtiesas otrā prejudiciālā jautājuma, kas norāda uz problēmu, kura saistīta ar atsaukšanās iespēju uz Savienības tiesībām strīdā starp privātpersonām. Šajā saistībā iesniedzējtiesa norāda, ka *Max-Planck* ir privāto tiesību bezpeļņas organizācija, kam, lai gan tā lielākoties tiek finansēta no valsts līdzekļiem, nav īpašu tiesību, kuras būtu plašākas par tām, kas ir spēkā saskaņā ar tiesību normām, kurās ir regulētas privātpersonu tiesiskās attiecības. Līdz ar to lieta, kas tai ir jāizskata, iesniedzējtiesas ieskatā, ir jāuzlūko kā strīds starp privātpersonām. Šīs tiesvedības ietvaros šī premisa nav tikusi apšaubīta.

63. Ņemot vērā Tiesas pastāvīgo judikatūru attiecībā uz direktīvu horizontālas tiešas iedarbības neesamību, šī tiesa, uzdodot šo jautājumu, būtībā cenšas noskaidrot, vai uz Hartas 31. panta 2. punktu varētu atsaukties strīdā starp privātpersonām, lai netiktu piemērots valsts tiesiskais regulējums, par kuru būtu pierādīts, ka tas ir pretrunā Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktam.

64. Šo problemātiku tāpat kā valsts tiesu atbilstīgas interpretācijas pienākuma apjomu esmu detalizēti vērtējis savos secinājumos apvienotajās lietās *Bauer* un *Broßonn* (C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:337), uz kurām norādu. Ņemot vērā apsvērumus, ko esmu formulējis šajos secinājumos, uzskatu, ka uz Hartas 31. panta 2. punktu, ņemot vērā to, ka tas garantē darba ņēmēja tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, ja šis darba ņēmējs nav varējis faktiski izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu šo darba attiecību laikā, minētais darba ņēmējs var tieši atsaukties strīdā starp viņu un viņa darba devēju, lai netiktu piemērots valsts tiesiskais regulējums, kas liedz viņam izmaksāt šādu kompensāciju.

65. Līdz ar to iesaku Tiesai atbildēt iesniedzējtiesai, ka tad, ja izrādās, ka strīdā starp divām privātpersonām valsts tiesiskais regulējums liedz darba ņēmējam saņemt finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, lai arī viņam uz tādu ir tiesības saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu, valsts tiesai, kas izskata lietu, ir jāpārbauda, vai tai ir iespējams piemērojamās valsts tiesības interpretēt atbilstoši šai tiesību normai un, ja tas tai nešķiet iespējams, īstenojot savas pilnvaras, ir jānodrošina no Hartas 31. panta 2. punkta izrietošā personu tiesiskā aizsardzība, kā arī jāgarantē šī panta pilnīga iedarbība, vajadzības gadījumā atstājot nepiemērotu jebkādu tam pretrunā esošu valsts tiesību normu.

IV. Secinājumi

66. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, es iesaku Tiesai uz *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas dod tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, ja darba ņēmējam nav bijis iespējams izmantot visus ikgadējos apmaksātos atvaļinājumus, uz kuriem tam bija tiesības šo darba attiecību laikā.

38 Kā Tiesas sēdē norādīja *T. Shimizu*, pēc *Max-Planck* viņam nosūtītā aicinājuma izmantot atvaļinājumus viņš, vienlaikus uzzinājis, ka viņa līgums netiks atjaunots, vēlējās pabeigt savus pēdējos projektus, un tāpēc viņš ir nolēmis neizmantot visus ikgadējos apmaksātos atvaļinājumus, uz kuriem viņam bija tiesības.

2) Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru darba ņēmējs zaudē tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, ja šis darba ņēmējs nav lūdzis iespēju izmantot šos atvaļinājumus darba attiecību laikā, bez iepriekšējas pārbaudes par to, vai darba devējs šim darba ņēmējam faktiski bija devis iespēju izmantot tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

3) Ja valsts tiesai ir jāatrisina domstarpības par darba ņēmēja tiesībām uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, tai ir jāpārbauda, vai darba devējs pamato, ka ir veicis atbilstošos pasākumus, lai nodrošinātu šim darba ņēmējam iespēju faktiski izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu šo darba attiecību laikā. Ja darba devējs pierāda, ka viņš ir rīkojies ar vajadzīgo rūpību un, neraugoties uz viņa veiktajiem pasākumiem, darba ņēmējs ir apzināti un skaidri atteicies izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, lai gan viņam ir bijusi tāda iespēja darba attiecību laikā, šis darba ņēmējs nevar, pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu, prasīt viņam izmaksāt finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās.

4) Ja izrādās, ka strīdā starp divām privātpersonām valsts tiesiskais regulējums liedz darba ņēmējam saņemt finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, lai arī viņam uz tādu ir tiesības saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu, valsts tiesai, kas izskata lietu, ir jāpārbauda, vai tai ir iespējams piemērojamās valsts tiesības interpretēt atbilstoši šai tiesību normai un, ja tas tai nešķiet iespējams, īstenojot savas pilnvaras, ir jānodrošina no Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkta izrietošā personu tiesiskā aizsardzība, kā arī jāgarantē šī panta pilnīga iedarbība, vajadzības gadījumā atstājot nepiemērotu jebkādu tam pretrunā esošu valsts tiesību normu.