



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA ĪVA BOTA
[YVES BOT] SECINĀJUMI,
sniegti 2018. gada 29. maijā¹

Lieta C-619/16

Sebastian W. Kreuziger
pret
Land Berlin

(*Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg* (Berlīnes-Brandenburgas Augstākā administratīvā 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 un nepierāda, ka tam nebija iespējams izmantot šo atvaļinājumu no viņa gribas neatkarīgu iemeslu dēļ

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 aspektiem² 7. panta 2. punktu.
2. Lūgums tika iesniegts saistībā ar strīdu starp *Sebastian W. Kreuziger* un viņa bijušo darba devēju *Land Berlin* (Berlīnes federālā zeme, Vācija) par to, ka šī pēdējā atteicās izmaksāt *S. W. Kreuziger* finansiālu kompensāciju par ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem, kas nebija izmantoti pirms darba attiecību beigām.
3. Šī lieta 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 es izklāstīšu iemeslus, kuru dēļ es uzskatu, ka šīs direktīvas 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 Orģinālvaloda – franču.

2 OV 2003, L 299, 9. lpp.

5. Es arī paskaidrošu, kāpēc, manuprāt, šī pati norma ir jāinterpretē tādējādi, ka tai pretrunā ir tādi valsts tiesību akti vai prakse, saskaņā ar kuriem darba ņēmējs zaudē tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, ja šis darba ņēmējs, pirmkārt, nav lūdzis iespēju izmantot šos atvaļinājumus darba attiecību laikā un, otrkārt, nepierāda, ka tam nav bijis iespējams izmantot minētos atvaļinājumus no viņa gribas neatkarīgu iemeslu dēļ, bez iepriekšējas pārbaudes par to, vai darba devējs šim darba ņēmējam faktiski bija devis iespēju izmantot tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

6. Visbeidzot es precizēšu, 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 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 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.

I. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

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

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

8. Šīs direktīvas 1. panta 3. punkta pirmajā daļā ir noteikts:

“Šo direktīvu piemēro visām darbību nozarēm, gan valsts, gan privātajām, Direktīvas 89/391/EEK^[3] 2. panta nozīmē, neskarot šīs direktīvas 14., 17., 18. un 19. pantu.”

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

11. Direktīvas 89/391 2. pantā ir noteikts:

“1. Šī direktīva attiecas uz visām valsts un privātas darbības nozarēm (rūpniecību, lauksaimniecību, tirdzniecību, pārvaldi, pakalpojumiem, izglītību, kultūru, izklaidi u.c.).

³ Padomes Direktīva (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV 1989, L 183, 1. lpp.).

2. Šī direktīva nav piemērojama, ja tā ir nenovēršamā pretrunā dažu valsts dienestu darbības īpatnībām, piemēram, bruņotajos spēkos vai policijā, vai kādā īpašā civilās aizsardzības dienestā.

[..]”

B. Vācijas tiesības

12. Saskaņā ar 1988. gada 26. aprīļa *Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter* (Noteikumi par ierēdņu un tiesnešu atpūtas atvaļinājumu, turpmāk tekstā – “*EUrlVO*”)⁴ 9. pantu:

“1. Tiesnesis – iespēju robežās vienā reizē – izmanto atpūtas atvaļinājumu, uz ko tam ir tiesības. Pēc attiecīgās personas lūguma atvaļinājumu piešķir vairākās daļās. Kopumā tomēr ir jāizvairās no atvaļinājuma sadalīšanas vairāk nekā divos laikposmos. Atvaļinājuma sadalīšanas gadījumā to ierēdnim piešķir vismaz uz divām secīgām nedēļām.

2. Atvaļinājumu parasti izmanto attiecīgā gada laikā. Tiesības uz atvaļinājumu, kas nav izmantots divpadsmit mēnešu laikā pēc attiecīgā gada beigām, zūd. [..]”

13. *EUrlVO* nav ietvertas tiesību normas, kas paredzētu finansiālas atlīdzības piešķiršanu par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās.

II. Pamatlietas fakti un prejudiciālie jautājumi

14. No 2008. gada 13. maija līdz 2010. gada 28. maijam *S. W. Kreuziger* kā *Rechtsreferendar* (tiesību zinātņu praktikants) veica jurista profesijām paredzēto sagatavošanās praksi Berlīnes federālajā zemē atbilstoši apmācībai, uz kuru attiecas publiskās tiesības, bet ne ierēdņa statuss. 2010. gada 28. maijā viņš nokārtoja otrā valsts eksāmena mutvārdu pārbaudi un ar to beidzās šī apmācība un šī prakse minētajā federālajā zemē.

15. *S. W. Kreuziger* nolēma neizmantot ikgadējos apmaksātos atvaļinājumus laikā no 2010. gada 1. janvāra līdz viņa apmācības beigu datumam. 2010. gada 18. decembrī viņš lūdza, lai tam tiktu piešķirta finansiāla kompensācija par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem. Vispirms šo lūgumu noraidīja ar *Kammergericht* (Federālās zemes Augstākā tiesa, Vācija) priekšsēdētājas 2011. gada 7. janvāra lēmumu, pēc tam, izskatot sūdzību, ar *Gemeinsame Juristische Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg* (Berlīnes un Brandenburgas federālo zemju kopējais juridiskās eksaminācijas birojs, Vācija) 2011. gada 4. maija lēmumu ar pamatojumu, ka *EUrlVO* nav paredzētas šādas tiesības uz kompensāciju, savukārt Direktīvu 2003/88 piemēro vienīgi darba ņēmējiem un tās 7. pantu jebkurā gadījumā piemēro ar nosacījumu, ka attiecīgā persona nav varējusi izmantot atvaļinājumu no tās neatkarīgu iemeslu dēļ.

16. *S. W. Kreuziger* iesniedza *Verwaltungsgericht Berlin* (Berlīnes Administratīvā tiesa, Vācija) sūdzību par šiem lēmumiem, bet tā ar 2013. gada 3. maija spriedumu tika noraidīta. Šajā spriedumā šī tiesa norādīja, ka, pirmkārt, *EUrlVO* nav paredzētas tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem un ka, otrkārt, *EUrlVO* 9. pantā darba ņēmējam ir noteikts pienākums izmantot atvaļinājumus un tos lūgt. Tā kā *S. W. Kreuziger* apzināti neesot iesniedzis šādu lūgumu, zinot, ka viņa darba attiecības beigsies 2010. gada 28. maijā, viņa tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu esot zudušas šajā datumā.

⁴ *GVBl.* 1988, 846. lpp.

17. Attiecībā uz Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu minētā tiesa uzskatīja, ka tas arī nepamato *S. W. Kreuziger* tiesības uz finansiālu kompensāciju par ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem. No Tiesas judikatūras esot jāsecina, ka šīs direktīvas 7. panta 1. punktā garantētās tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu var tikt zaudētas atbilstoši valsts tiesību aktiem, ja darba ņēmējam ir bijusi iespēja izmantot savu atvaļinājumu, bet viņš to nav darījis, un šādā gadījumā atvasinātās tiesības uz kompensējošu atlīdzību vairs nepastāvot.

18. Tā kā *S. W. Kreuziger* ir iesniedzis *Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg* (Berlīnes-Brandenburgas Augstākā administratīvā tiesa, Vācija), iesniedzējtiesā, apelācijas sūdzību par šo spriedumu, šī tiesa savukārt norāda, ka *EUrIVO* nav ietverts neviens noteikums, kas pamatotu *S. W. Kreuziger* tiesības uz finansiālu kompensāciju, līdz ar to, tā kā Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts nav transponēts valsts tiesībās, šādas iespējamās tiesības izrietot vienīgi no šīs normas tiešās iedarbības.

19. Šajā saistībā iesniedzējtiesa vispirms uzskata, ka uz *S. W. Kreuziger* attiecas minētās direktīvas piemērojamība personām. Tā kā šī piemērojamība attiecas uz ierēdņiem, šīs tiesas ieskatā, citādi nevar būt ar praktikantiem apmācībā, uz ko attiecas publiskās tiesības, ņemot vērā it īpaši Direktīvas 2003/88 1. panta 3. punkta pirmo daļu, kurā ir precizēts, ka to piemēro visām darbību nozarēm – gan valsts, gan privātajām – Direktīvas 89/391 2. panta izpratnē un līdz ar to it īpaši “izglītības” darbībām, kas minētas šajā pēdējā normā.

20. Turpinot, *S. W. Kreuziger* atbilstot abiem skaidri izteiktajiem nosacījumiem, kas minēti Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā, jo viņš neizmantoja ikgadējos apmaksātos atvaļinājumus, uz kuriem viņam bija tiesības, un viņa darba attiecības tika izbeigtas.

21. Visbeidzot, iesniedzējtiesa tomēr norāda, ka tai ir šaubas par to, vai ārpus šiem diviem skaidri izteiktajiem nosacījumiem tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem var tikt liegtas, ja darba ņēmējs pirms darba attiecību beigām nav prasījis iespēju savu atvaļinājumu izmantot, lai arī viņam bija tāda iespēja, un vai šādu tiesību izmantošanas nosacījums, vispārīgāk raugoties, ir tas, ka darba ņēmējs no viņa gribas neatkarīgu iemeslu dēļ nevarēja izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu pirms darba attiecību beigām.

22. Šajos apstākļos *Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg* (Berlīnes-Brandenburgas Augstākā administratīvā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai Direktīvas [2003/88] 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tādas valsts tiesību normas vai prakse, atbilstoši kurām tiesības uz finansiālu kompensāciju darba attiecību pārtraukšanas gadījumā ir liegtas, ja darba ņēmējs nav iesniedzis pieteikumu par apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma piešķiršanu, lai gan viņš to varēja?
- 2) Vai Direktīvas [2003/88] 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tādas valsts tiesību normas vai prakse, atbilstoši kurām tiesības uz finansiālu kompensāciju darba attiecību pārtraukšanas gadījumā tiek piešķirtas ar nosacījumu, ka darba ņēmējs no viņa gribas neatkarīgu iemeslu dēļ nav varējis savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu īstenot pirms darba attiecību beigām?”

III. Analīze

23. Ar šiem diviem prejudiciālajiem jautājumiem, kas, manā ieskatā, ir jāvērtē kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tādas valsts tiesību normas vai prakse, atbilstoši kurām darba ņēmējs zaudē tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, ja šis darba ņēmējs, pirmkārt, nav lūdzis iespēju izmantot šos atvaļinājumus darba attiecību laikā, un, otrkārt, nepierāda, ka viņš nevarēja izmantot minētos atvaļinājumus no viņa gribas neatkarīgu iemeslu dēļ.

24. Iesākumā jānorāda, ka, pat ja vairākas ieinteresētās puses, tostarp Berlīnes federālā zeme, iesniedza apsvērumus par to darba attiecību raksturu, kas saistīja Berlīnes Federālo zemi un *S. W. Kreuziger* kā *Rechtsreferendar* (tiesību zinātņu praktikantu), un it īpaši to, vai šis attiecības ietilpst Direktīvas 2003/88 piemērošanas jomā, ir jānorāda, ka iesniedzējtiesa uzskatīja, ka *S. W. Kreuziger* ir jāpiemēro šī direktīva, un līdz ar to nav uzdevusi nevienu jautājumu šajā saistībā. Tādējādi es attiecībā uz to vienīgi norādišu, ka Direktīvas 2003/88 1. panta 3. punkta pirmajā daļā ir noteikts, ka to piemēro visām darbību nozarēm, gan valsts, gan privātajām, un it īpaši “izglītības” darbībām. No Tiesas judikatūras izriet, ka Direktīvas 2003/88 piemērošanas joma ir jāsaprot plaši⁵. Turklāt es norādu uz to jēdziena “darba ņēmējs” definīciju Direktīvas 2003/88 7. panta un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas⁶ 31. panta 2. punkta izpratnē, ko Tiesa ir izmantojusi savā judikatūrā⁷. Tāpat kā Eiropas Komisija es sliecos uzskatīt, ka sagatavošanās jurista profesijām ir izglītības darbība, kurai turklāt šajā gadījumā piemīt darba attiecību vispārīgās raksturiezīmes. Tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ko piešķir katram praktikantam saistībā ar valsts kārtību, kura piemērojama ierēdņiem un tiesnešiem, līdz ar to, manuprāt, ir jāisteno atbilstoši šīs direktīvas 7. pantam un Hartas 31. panta 2. punktam.

25. Turklāt norādu, ka, tā kā piemērojamajās Vācijas tiesībās nav normu, kurās būtu paredzēta finansiāla kompensācija par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, tiesības uz šādu kompensāciju izriet tieši no Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkta⁸.

26. 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”⁹.

27. 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”¹⁰.

5 Pēc analogijas attiecībā uz Direktīvu 89/391 skat. spriedumu, 2015. gada 26. marts, *Fenoll* (C-316/13, EU:C:2015:200, 20. punkts).

6 Turpmāk tekstā – “Harta”.

7 Skat. it īpaši spriedumu, 2015. gada 26. marts, *Fenoll* (C-316/13, EU:C:2015:200, 24.–27. punkts).

8 Attiecībā uz Direktīvas 2003/88 7. panta tiešo iedarbību norādu uz saviem secinājumiem apvienotajās lietās *Bauer* un *Broßonn* (C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:337, 45. un 46. punkts). Ņemot vērā vertikālo raksturu, kas piemīt strīdam starp *S. W. Kreuziger* un Berlīnes federālo zemi, nav šaubu par to, ka šo pantu var minēt tieši iesniedzējtiesā, lai netiktu piemērotas tādas valsts tiesību normas vai prakse, kas būtu šķērslis finansiālas kompensācijas izmaksāšanai par labu darba ņēmējam par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, protams, pieņemot, ka ir izpildīti šādi izmaksāšanai nepieciešamie nosacījumi.

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

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

28. Tiesai jau vairākkārt ir bijis jāizsakās par jautājumiem, kas attiecas uz tāda darbaņēmēja 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, it īpaši slimības dēļ¹¹ vai arī tādēļ, ka darba devējs ir atteicies apmaksāt šos atvaļinājumus¹².

29. 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 darbaņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, kurš ir kavēts izmantot šīs tiesības, izbeidzas references laikposma un/vai valsts tiesībās noteikta pārceļšanas laikposma beigās”¹³.

30. Turklāt no Tiesas judikatūras izriet, ka “darbaņēmējam, 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 darbaņēmējs būtu situācijā, kas pielīdzināma situācijai, kādā viņš būtu bijis, ja šīs tiesības viņš būtu izmantojis savu darba attiecību laikā”¹⁴.

31. 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 pārceļšanas laikposmam, ja darbaņēmējs nav varējis izmantot savu atvaļinājumu”¹⁵.

32. 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 pārceļšanas laikposma beigās, tomēr ar nosacījumu, ka darbaņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ir bijusi faktiskā iespēja izmantot viņam minētajā direktīvā paredzētās tiesības¹⁶.

33. 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 darbaņēmējs nav lūdzis iespēju tās izmantot šajā laikposmā. Šī tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kuru izmantošanu darbaņēmējs nav prasījis, izbeigšanās izraisa tiesību uz finansiālu kompensāciju par neizmantojamiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās zaudēšanu.

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

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

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

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

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

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

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

16 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).

36. 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”¹⁷. Tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu mērķis ir “ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm”¹⁸.

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

38. 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”¹⁹. 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 launu šim darba ņēmējam”²⁰. 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”²¹.

39. 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”²².

40. Šāda pienākuma esamību apstiprina Direktīva 89/391, kuru turpina piemērot, kā norādīts Direktīvas 2003/88 preambulas 3. apsvērumā un 1. panta 4. punktā²³. 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”.

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

42. Turklāt norādu, ka Vācijas Federatīvā Republika tiesas sēdē atzina, ka atbilstoši pienākumam ņemt vērā ierēdņu intereses darba devējam kopumā ir pienākums rūpēties par savu darba ņēmēju labklājību un ka atbilstoši šim pienākumam ņemt vērā ierēdņu intereses pastāv arī nepieciešamība nodrošināt darba ņēmējam iespēju izmantot savas tiesības.

43. 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 pārceļšanas laikposma beigās. Darba devējam ir arī jāinformē darba ņēmēji par to, ka tad, ja viņi

17 Spriedums, 2001. gada 26. jūnijs, *BECTUI* (C-173/99, EU:C:2001:356, 44. punkts). Citiem vārdiem sakot, kā norādījis ģenerāladvokāts P. Mengocci [*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”.

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

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

20 Turpat, 81. punkts.

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

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

23 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”.

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”²⁴. 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.

44. 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 īstenošanu 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. pantā²⁵. No iepriekš minētā izriet, ka apstākļi, 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 pieteikumus²⁶.

45. 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 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.

46. 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”²⁷. 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”²⁸. Turklāt Tiesa ir

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

25 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).

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

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

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

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”²⁹.

47. 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.

48. 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.

49. 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 mērķi³⁰.

50. 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.

51. Otrkārt, tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu mērķis, atgādinu, ir “ļaut darba ņēmējam atpūsties un izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm”³¹. Turklāt ir vēlreiz jāpiemin noteikums, saskaņā ar kuru darba ņēmējam ir jābūt tiesībām uz faktisku atpūtu.

52. 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.

53. 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, neizmantojot 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 neizmantojot atvaļinājumu vai piespiest darba ņēmējus

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

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

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

no atvaļinājuma atteikties”³². 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 atlidzināt darba attiecību beigās³³.

54. Piebildišu, 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 interesēm³⁴.

55. Ņemot vērā šos elementus, līdz ar to ir jārelativizē 2014. gada 12. jūnija sprieduma *Bollacke*³⁵ 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”³⁶. 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 normai, saskaņā ar kuru darba ņēmējam ir jābūt tiesībām uz faktiski 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”³⁷, noteikti ir jāsaprot tādā nozīmē, ka darba ņēmējs “nav varējis izmantot vis[us] [...] ikgadējo[s] apmaksāto[s] atvaļinājumu[s] pirms darba attiecību beigām”³⁸. 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.

56. 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 faktiski izmantošanu.

57. 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.

58. Iesaku Tiesai izmantot citu loģiku, kas pamatojas uz normu, saskaņā ar kuru atvaļinājumu faktiskai izmantošanai ir jānodrošina 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

32 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 faktiski atpūtu, skat. arī spriedumu, 2006. gada 16. marts, *Robinson-Steele* u.c. (C-131/04 un C-257/04, EU:C:2006:177).

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

34 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).

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

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

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

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

darbaņēmējam faktiski izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Ja darba devējs pierāda, ka viņš ir nodrošinājis darbaņēmējam iespēju izmantot šīs tiesības, tad minētais darbaņēmējs nevar, pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu, prasīt izmaksāt finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās.

59. Lidz 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 darbaņēmējam nav bijis iespējams izmantot visus ikgadējos apmaksātos atvaļinājumus, uz kuriem tam bija tiesības šo darba attiecību laikā.

60. Šī pati norma, manuprāt, ir jāinterpretē tādējādi, ka tai pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums vai prakse, saskaņā ar kuriem darbaņēmējs zaudē tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, ja šis darbaņēmējs, pirmkārt, nav lūdzis iespēju izmantot šos atvaļinājumus darba attiecību laikā un, otrkārt, nepierāda, ka tam nav bijis iespējams izmantot minētos atvaļinājumus no viņa gribas neatkarīgu iemeslu dēļ, bez iepriekšējas pārbaudes par to, vai darba devējs šim darbaņēmējam faktiski bija devis iespēju izmantot tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

61. Ja valsts tiesai ir jāatrisina domstarpības par darbaņēmēja 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 darbaņēmējam 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, darbaņēmējs ir apzināti un skaidri atteicies izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, lai gan viņam ir bijusi tāda iespēja darba attiecību laikā, šis darbaņēmējs nevar, pamatojoties uz Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu, prasīt viņam izmaksāt finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās.

62. Šajā gadījumā, ja no iesniedzējtiesas veiktās pārbaudes izrietēs, ka Berlīnes federālā zeme kā *S. W. Kreuziger* darba devējs šim pēdējam deva iespēju izmantot viņa tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, bet, neraugoties uz to, *S. W. Kreuziger* nevēlējās izmantot savus atvaļinājumus pirms otrā valsts eksāmena mutvārdu pārbaudes nokārtošanas, šī tiesa varēs uzskatīt, ka šāda kompensācija viņam tika atteikta pamatoti.

IV. Secinājumi

63. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, es iesaku Tiesai uz *Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg* (Berlīnes-Brandenburgas Augstākā administratīvā 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 darbaņēmējam nav bijis iespējams izmantot visus ikgadējos apmaksātos atvaļinājumus, uz kuriem tam bija tiesības šo darba attiecību laikā.
- 2) Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tādi valsts tiesību akti vai prakse, saskaņā ar kuriem darbaņēmējs zaudē tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotiem ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem darba attiecību beigās, ja šis darbaņēmējs, pirmkārt, nav lūdzis iespēju izmantot šos atvaļinājumus darba attiecību laikā un, otrkārt, nepierāda, ka tam nav bijis iespējams izmantot minētos atvaļinājumus no viņa gribas neatkarīgu iemeslu dēļ, bez iepriekšējas pārbaudes par to, vai darba devējs šim darbaņēmējam 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 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.