



## Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA ŽANA RIŠĀRA DELATŪRA  
[JEAN RICHARD DE LA TOUR]  
SECINĀJUMI,  
sniegti 2022. gada 17. martā<sup>1</sup>

**Apvienotās lietas C-518/20 un C-727/20**

**XP**  
**pret**  
***Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20)***  
**un**  
**AR**  
**pret**  
***St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20)***

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

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība – Direktīva 2003/88 – 7. pants – Tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu – Pilnīga invaliditāte vai darba nespēja slimības dēļ, kas ir radusies bāzes laikposmā un kas turpinās pēc šī laikposma – Tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu zaudēšana vai saglabāšanās bāzes un/vai pārceļšanas laikposma beigās – Darba devēja pienākuma sniegt darba ņēmējam iespēju izmantot tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu neizpilde – Sekas

### I. Ievads

1. Ar šiem lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) lūdz Tiesu interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem<sup>2</sup> 7. pantu un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktu<sup>3</sup>.

2. Šie lūgumi ir iesniegti saistībā ar divām tiesvedībām, pirmajā tiesvedībā starp XP un *Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide* (turpmāk tekstā – “*Fraport*”) un otrajā tiesvedībā starp AR un *St. Vincenz-Krankenhaus GmbH* (turpmāk tekstā – “*St. Vincenz-Krankenhaus*”). Šīs tiesvedības attiecas uz XP un AR tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu par bāzes gadu, kurā šīm personām iestājās pilnīga invaliditāte vai darba nespēja slimības dēļ.

<sup>1</sup> Oriģinālvaloda – franču.

<sup>2</sup> OV 2003, L 299, 9. lpp.

<sup>3</sup> Turpmāk tekstā – “Harta”.

3. Tiesa būtībā tiek aicināta lemt, vai Savienības tiesības liedz tādu valsts tiesisko regulējumu, no kura izriet, ka tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ko darba ņēmējs ir ieguvis bāzes gadā, kura laikā ir radusies pilnīga invaliditāte vai darba nespēja slimības dēļ, kas kopš tā laika turpinās, var tikt zaudētas valsts tiesiskajā regulējumā atļautā pārceļšanas laikposma beigās, lai gan darba devējs šim darba ņēmējam nebija devis iespēju īstenot šīs tiesības faktiski nostrādātajā laikposmā pirms šīs pilnīgas invaliditātes vai darba nespējas.

4. Tādējādi situācijā, kad darba ņēmējam ir darba nespēja vairākos nepārtrauktos bāzes laikposmos, bet viņš daļēji ir strādājis laikposmā, kad radās šī darba nespēja, un viņš prasa saglabāt tiesības uz iegūto atvaļinājumu par šo laikposmu, Tiesai būs jārod vidusceļš starp secinājumiem, kas ir jāizdara no judikatūras, kas izriet no 2009. gada 20. janvāra sprieduma *Schultz-Hoff* u.c.<sup>4</sup> un 2011. gada 22. novembra sprieduma *KHS*<sup>5</sup>, no vienas puses, un judikatūras, kas izriet no 2018. gada 6. novembra sprieduma *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*<sup>6</sup>, no otras puses.

5. Tik tiešām, ja, lasot kopsakarā abus šos pirmos minētos spriedumus, no tiem izriet, ka ar valsts tiesisko regulējumu var paredzēt laika ierobežojumu tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kuras ir ieguvis darba ņēmējs par secīgiem bāzes laikposmiem, kuru laikā viņam bija darba nespēja slimības dēļ, vai šāds laika ierobežojums var tikt piemērots sistemātiski šāda darba ņēmēja iegūtajām tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu par bāzes laikposmu, kurā viņš ir strādājis pirms darba nespējas iestāšanās? Vai ir jāuzskata, ka tad, ja viņa darba ņēmējs nav izpildījis savus pienākumus aicināt izmantot atvaļinājumu un informēt par atvaļinājuma izmantošanu pirms šīs darba nespējas rašanās, kā šos pienākumus Tiesa ir uzsvērusi tostarp spriedumā *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, minētais darba ņēmējs nevar zaudēt tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kuras viņš ir ieguvis par šo bāzes periodu? Šie būtībā ir šīs lietas centrālie jautājumi.

6. Turpmāk es izklāstīšu iemeslus, kuru dēļ uzskatu, ka Direktīvas 2003/88 7. pants un Hartas 31. panta 2. punkts būtu jāinterpretē tādējādi, ka tiem pretrunā ir valsts tiesiskais regulējums, kuru piemērojot var zust darba ņēmēja tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas ir iegūtas par bāzes periodu, kurā ir radusies pilnīga invaliditāte vai darba nespēja slimības dēļ, kas turpinās kopš tā laika, neatkarīgi no tā, vai tas ir valsts tiesiskajā regulējumā atļautā pārceļšanas laikposma beigās vai arī vēlāk, lai gan darba ņēmējs šim darba ņēmējam nav laikus devis iespēju izmantot šīs tiesības pirms šīs pilnīgas invaliditātes vai darba nespējas sākuma.

## II. Atbilstošās tiesību normas

### A. Savienības tiesības

7. Direktīvas 2003/88 7. pantā “Gadskārtējais atvaļinājums” 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.

<sup>4</sup> C-350/06 un C-520/06, turpmāk tekstā – “spriedums *Schultz-Hoff* u.c.”, EU:C:2009:18.

<sup>5</sup> C-214/10, turpmāk tekstā – “spriedums *KHS*”, EU:C:2011:761.

<sup>6</sup> C-684/16, turpmāk tekstā – “spriedums *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*”, EU:C:2018:874.

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

## **B. Vācijas tiesības**

8. 1963. gada 8. janvāra *Bundesurlaubsgesetz* (Federālais likums par atvaļinājumu)<sup>7</sup> 7. panta – 2002. gada 7. maija redakcijā, kas ir piemērojama darba tiesiskajām attiecībām starp lietas dalībniekiem<sup>8</sup> – virsraksts ir “Atvaļinājuma datums, pārcelšana un kompensācijas maksājums”. Šajā pantā ir noteikts:

“(1) Nosakot atvaļinājuma izmantošanas laiku, ir jāņem vērā darba ņēmēja vēlmes šajā ziņā, ja vien tas nav pretrunā sevišķi svarīgām 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 sevišķi svarīgas 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 sevišķi svarīgām uzņēmuma interesēm vai ar darba ņēmēja personiskiem iemesliem. Pārcelšanas gadījumā atvaļinājums ir jāpiešķir un jāizmanto nākamā kalendārā gada pirmajos trīs mēnešos. Pēc darba ņēmēja lūguma daļējais atvaļinājums, kas ir iegūts saskaņā ar 5. panta 1. punkta a) apakšpunktu, tomēr tiek pārcelts uz nākamo kalendāro gadu.

(4) Ja darba tiesisko attiecību izbeigšanās dēļ atvaļinājumu vairs nevar pilnībā vai daļēji piešķirt, rodas tiesības uz kompensācijas maksājumu.”

## **III. Pamatlietu fakti un prejudiciālie jautājumi**

### **A. Lieta C-518/20**

9. XP, kas ir atzīts par personu ar smagu invaliditāti, kopš 2000. gada ir nodarbināts *Fraport* par kravas transporta vadītāju. Kopš 2014. gada 1. decembra viņš saņem pilnīgas invaliditātes pensiju (*Rente wegen voller Erwerbsminderung*), kas pēdējoreiz tika pagarināta līdz 2022. gada 31. augustam. No Tiesai sniegtās informācijas izriet, ka tā nav pastāvīga invaliditāte, jo šo invaliditāti reizi trijos gados novērtē pensiju iestāde un ka, lai gan darba tiesiskās attiecībās starp abām pusēm ir apturētas, tās nav pārtrauktas.

10. XP apgalvo, ka viņam no *Fraport* pienākas 34 darba dienas atvaļinājuma par 2014. gadu. Viņa ieskatā šīs tiesības nav zudušas, jo *Fraport* nav izpildījusi pienākumu sniegt savu ieguldījumu, lai atvaļinājums tiktu piešķirts un izmantots. Turpretim *Fraport* uzskata, ka prasītāja neizņemtais

<sup>7</sup> *BGBI*, 1963, 2. lpp.

<sup>8</sup> *BGBI*, 2002 I, 1592. lpp., turpmāk tekstā – “*BUrlG*”.

atvaļinājums par 2014. gadu ir zudis 2016. gada 31. marta pusnaktī, kad beidzās pārceļšanas laikposma termiņš. Tās ieskatā darba ņēmējs, kas veselības stāvokļa dēļ ilgā laikposmā nespēj izņemt atvaļinājumu – kā XP pilnīgas invaliditātes dēļ – zaudē savas tiesības uz atvaļinājumu piecpadsmit mēnešus pēc šī atvaļinājuma bāzes gada beigām neatkarīgi no tā, vai darba devējs ir izpildījis tam uzliktos pienākumus, lai šādam darba ņēmējam ļautu izmantot minēto atvaļinājumu.

11. Iesniedzējtiesa precizē, ka strīds pamatlietā ir par to, vai XP ir tiesības uz atvaļinājumu par 2010., 2011. un 2014. gadu, tomēr vienīgi atvaļinājums par šo pēdējo gadu attiecas uz šo prejudiciālo tiesvedību<sup>9</sup>.

12. Tā kā tiesas, kas izskatīja lietu pēc būtības, noraidīja XP prasību, viņš uzturēja savus prasījumus “Revīzijas” sūdzībā.

### **B. Lieta C-727/20**

13. AR, ko nodarbina *St. Vincenz-Krankenhaus*, nespēj strādāt bez pārtraukuma kopš slimības 2017. gadā<sup>10</sup>. No Tiesā iesniegtās informācijas izriet, ka AR nav pilnīga invaliditāte un ka viņa ir iesniegusi sūdzību par lēmumu noraidīt lūgumu piešķirt invaliditātes pensiju.

14. AR nav pilnībā izmantojusi likumā noteikto atvaļinājumu par 2017. gadu. *St. Vincenz-Krankenhaus* nav mudinājusi viņu izmantot savu atvaļinājumu, un nav arī informējusi viņu par faktu, ka nepieprasītais atvaļinājums var zust kalendārā gada vai pārceļšanas laikposma beigās. AR lūdz konstatēt, ka viņai joprojām pienākas atlikušās 14 atvaļinājuma dienas par 2017. kalendāro gadu. Viņas ieskatā šis atvaļinājums nav zudis, jo darba devējs nav laikus viņu informējis par risku to zaudēt. *St. Vincenz-Krankenhaus* apgalvoja, ka tiesības uz atvaļinājumu par 2017. gadu ir zudušas vēlākais 2019. gada 31. marta pusnaktī.

15. Strīds starp lietas dalībniecēm tātad ir vienīgi par to, vai AR ir tiesības uz atvaļinājumu par 2017. gadu.

16. Tā kā tiesas, kas izskatīja lietu pēc būtības, noraidīja [AR] prasību, viņa uztur savus prasījumus revīzijas sūdzībā.

### **C. Prejudiciālie jautājumi**

17. Iesniedzējtiesa norāda, ka saskaņā ar Tiesas judikatūru tā ir interpretējusi *BUrlG* 7. pantu atbilstoši Direktīvai 2003/88 divos aspektos.

18. Pirmkārt, tā ir piemērojusi judikatūru, kas izriet no sprieduma *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, lemjot, ka tiesības uz likumā noteikto minimālo atvaļinājumu principā zūd kalendārā gada beigās (*BUrlG* 7. panta 3. punkta pirmais teikums) vai atļautā pārceļšanas laikposma beigās (*BUrlG* 7. panta 3. punkta otrais un ceturtais teikums) vienīgi tad, ja darba devējs iepriekš ir ļāvis darba ņēmējam izmantot savas tiesības uz atvaļinājumu un, ja, neraugoties uz to, šis darba ņēmējs pēc savas gribas nav izmantojis šo atvaļinājumu. Saskaņā ar atbilstošu *BUrlG* 7. panta 1. punkta pirmā teikuma interpretāciju darba devējam ir uzlikts

<sup>9</sup> Attiecībā uz tiesībām uz atvaļinājumu par 2010. un 2011. gadu iesniedzējtiesa norāda, ka revīzijas sūdzība ir jānoraida kaut vai tādēļ vien, ka neatbilstības tiesību normās ietvertajām prasībām par pamatojumu dēļ prasītāja iesniegtā apelācijas sūdzība par šo aspektu bija nepieņemama, un līdz ar to jautājumi ar Savienības tiesībām šajā ziņā nav atbilstoši strīda risinājumam.

<sup>10</sup> Rakstveida apsvērumos *St. Vincenz-Krankenhaus* precizē, ka AR ir nespēj strādāt bez pārtraukuma kopš 2017. gada septembra.

pienākums uzņemties iniciatīvu šo tiesību konkretizēšanai. *BUrlG* 7. panta 3. punktā paredzētais minēto tiesību ierobežojums laikā principā nozīmē, ka šis darba devējs konkrētā un pārskatāmā veidā nodrošina, lai minētajam darba ņēmējam būtu faktiskā iespēja izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.

19. Ja darba devējs nav izpildījis pienākumu sadarboties, atvaļinājums, kas nezūd bāzes gada 31. decembrī, tiek pieskaitīts tiesībām uz atvaļinājumu, kas rodas nākamā gada 1. janvārī. Tāpat kā jaunajām tiesībām uz atvaļinājumu tam piemēro *BUrlG* 7. panta 1. punkta pirmo teikumu un 3. punktu. Tādējādi šis darba devējs var izvairīties no neierobežotas tiesību uz atvaļinājumu summēšanas par vairākiem gadiem, izpildot vēlāk – kārtējā bāzes gadā – tam uzlikto sadarbošanās pienākumu attiecībā uz atvaļinājumu par iepriekšējiem bāzes gadiem. Ja šādā gadījumā darba ņēmējs kārtējā bāzes gadā neizmanto tiesības uz summēto atvaļinājumu, lai gan viņam ir bijusi tāda iespēja, viņš zaudē šo atvaļinājumu kalendārā gada vai pārcelšanas laikposma beigās. *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) lēmumi attiecās uz gadījumiem, kad darba ņēmējiem nebija pilnīgas invaliditātes vai arī tiem nebija ilgstošu slimību.

20. Otrkārt, iesniedzējtiesa ir lēmusi, piemērojot judikatūru, kas izriet no spriedumiem *Schultz-Hoff* u.c. un *KHS*, ka likumā noteiktais atvaļinājums netiek zaudēts saskaņā ar *BUrlG* 7. panta 3. punktu, ja darba ņēmējam ir darba nespēja slimības dēļ līdz bāzes gada un/vai pārcelšanas laikposma beigām un ka tātad viņam nav iespējas šo atvaļinājumu izmantot. Šādā gadījumā saglabātās tiesības uz atvaļinājumu tiek pieskaitītas tiesībām uz atvaļinājumu, ko saņem nākamajā gadā, un tātad tās atkal ir ierobežotas laikā saskaņā ar *BUrlG* 7. panta 3. punktu. Tomēr, ja darba nespēja turpinās, atvaļinājums tiek zaudēts piecpadsmit mēnešus pēc bāzes gada beigām. Iesniedzējtiesa ir piemērojusi šo judikatūru arī gadījumos, kad darba ņēmējs saņēma invaliditātes pensiju.

21. Šī tiesa norāda, ka tai pēc sprieduma *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* vēl nav bijis jālemj par to, vai un kādos gadījumos darba ņēmējiem, kam ir pilnīga invaliditāte vai kas cieš no ilgstošas slimības, tiesības uz atvaļinājumu zūd piecpadsmit mēnešus pēc bāzes gada beigām, ja darba nespēja turpinās.

22. Tāpat kā Tiesa, arī minētā tiesa uzskata, ka tiesību uz atvaļinājumu izbeigšanās gadījumos, ja darba ņēmējam nav bijis iespējas izmantot atvaļinājumu, ir iedomājama vienīgi ārkārtas gadījumā, ja pastāv īpaši apstākļi, kas attaisno šī atvaļinājuma zaudēšanu<sup>11</sup>. Saskaņā ar šīs pašas tiesas judikatūru šādu īpašu apstākļu pastāvēšana principā ir izslēgta, ja šādam darba ņēmējam nav bijis iespējas izmantot atvaļinājumu tādēļ, ka darba devējs nav izpildījis savu atgādināšanas un informēšanas pienākumu, vai ja tas citā veidā ir licis šķēršļus, lai minētais darba ņēmējs īstenotu savas tiesības izmantot atvaļinājumu.

23. Tomēr iesniedzējtiesai ir jautājums par to, vai šī judikatūra ir piemērojama arī darba ņēmējiem ar pilnīgu invaliditāti vai tādiem, kas cieš no ilgstošas slimības.

24. Šajā ziņā šī tiesa uzskata – ja darba devējs ir laikus izpildījis sadarbības pienākumu, *BUrlG* 7. panta 3. punkts saskaņā ar Direktīvu 2003/88 ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmējs, kas cieš no slimības, kura izraisa darba nespēju, sākot no bāzes gada sākuma, vai kam šāda slimība ir radusies šī bāzes gada laikā, zaudē savas tiesības uz likumā noteikto atvaļinājumu piecpadsmit mēnešus pēc minētā bāzes gada beigām, ja darba nespēja ir turpinājusies nepārtraukti. Ja šī darba nespēja turpinās līdz otrā gada, kas seko bāzes gadam, 31. martam, tas esot īpašs apstāklis, kas

<sup>11</sup> Šajā nozīmē tā atsaucas uz spriedumu, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria un Iccrea Banca SpA* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 73. un nākamie punkti).

attaisno tiesību uz atvaļinājumu ierobežojumu laikā, lai aizsargātu sevišķi svarīgas darbaņēmēja intereses novērst neierobežotu tiesību uz atvaļinājumu summēšanu, kaut arī saslimušajam darbaņēmējam nav bijis iespējas izmantot savas tiesības uz atvaļinājumu.

25. Turpretim būtu nepieciešams, lai Tiesa izskaidrotu, vai Savienības tiesībās ir atļauts arī tiesību uz atvaļinājumu zudums piecpadsmit mēnešus pēc bāzes gada beigām vai, attiecīgajā gadījumā, pēc ilgāka laikposma, saglabājoties pilnīgai invaliditātei vai darba nespējai slimības dēļ, ja darba devējs nav izpildījis pienākumu atgādināt un informēt un ja darbaņēmējs būtu varējis vismaz daļēji izmantot šo atvaļinājumu šī bāzes gada laikā pirms pilnīgas invaliditātes vai darba nespējas iestāšanās.

26. Līdz ar to iesniedzējtiesa jautā, vai tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas ir iegūtas bāzes gadā, var zust pārceļšanas laikposma beigās, kas ir atļauts valsts tiesībās, ja darba devējs nav devis iespēju darbaņēmējam izmantot šīs tiesības pirms darba nespējas sākuma, kas ir iestājusies šī bāzes gada laikā. It īpaši, ņemot vērā judikatūras attīstību spriedumos *KHS* un *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, rodoties jautājums, vai, ņemot vērā ikgadējam apmaksātam atvaļinājumam izvirzīto atpūtas mērķi, princips, ka tiesību uz šādu atvaļinājumu zudums ir pakļauts nosacījumam, ka darba devējs ir izpildījis atgādināšanas un informēšanas pienākumus, ir piemērojams vienīgi zināmās robežās.

27. Šajā ziņā šī tiesa norāda, ka būtu iespējams uzskatīt – ja darbaņēmējs būtu laikus izpildījis savus atgādināšanas un informēšanas pienākumus, darbaņēmējs vēl būtu varējis izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pirms pilnīgas invaliditātes vai darba nespējas iestāšanās. Tā kā šim darbaņēmējam nav atgādināts un viņš nav ticis informēts saskaņā ar piemērojamo tiesisko regulējumu, šādam darba devējam būtu jāuzņemas risks, ka tiesības uz atvaļinājumu netiek pilnībā zaudētas, pat ja minētā darbaņēmēja pilnīga invaliditāte vai darba nespēja turpinās ilgāk par 31. martu otrajā gadā pēc bāzes gada.

28. Tomēr minētā tiesa, pamatojoties uz judikatūru, kas izriet no sprieduma *KHS*, norāda, ka ikgadējam apmaksātam atvaļinājumam ir atpūtas mērķis vienīgi tiktāl, cik pārceļšana nepārsniedz noteiktu laika ierobežojumu, līdz ar to valsts tiesiskajā regulējumā var paredzēt šādu ierobežojumu darbaņēmēju ilgstošas slimības gadījumā, lai novērstu tiesību uz šādu atvaļinājumu neierobežotu summēšanu.

29. Iesniedzējtiesas ieskatā, ja šie principi bija piemērojami arī bāzes gadā, kurā ir radusies darbaņēmēja pilnīga invaliditāte vai darba nespēja, kas ir saglabājusies kopš šī datuma, tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu par šo gadu varētu tikt zaudētas piecpadsmit mēnešus pēc tā beigām arī tad, ja darba devējs nav izpildījis tam uzlikto atgādināšanas un informēšanas pienākumu. Atvaļinājums par bāzes gadu pirms šīs pilnīgās invaliditātes vai darba nespējas šādā gadījumā zūdot, kaut arī šis darbaņēmējs būtu vēl varējis izmantot šo atvaļinājumu pirms minētās pilnīgās invaliditātes vai darba nespējas sākuma, ja šis darba devējs būtu laikus izpildījis tam uzlikto atgādināšanas un informēšanas pienākumu.

30. Iesniedzējtiesa turklāt norāda, ka Tiesa vēl nav lēmusi, vai Direktīvas 2003/88 7. pants un Hartas 31. panta 2. punkts nosaka datumu bāzes gada laikā, līdz kuram darba devējam ir jābūt izpildījušam atgādināšanas un informēšanas pienākumu, lai tas būtu izpildīts “laikus” Savienības tiesību izpratnē.

31. Ņemot vērā iepriekš minētos apstākļus, *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus<sup>12</sup>:

- “1) Vai [Direktīvas 2003/88] 7. pantam un [Hartas] 31. panta 2. punktam ir pretrunā tādas valsts tiesību normas kā [*BUrlG*] 7. panta 3. punkts interpretācija, atbilstoši kurai līdz šim neizmantotās tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu darba ņēmējam, kuram ar veselību (invaliditāti) saistītu iemeslu dēļ iestājas pilnīga darba nespēja bāzes gadā, par kuru atvaļinājums ir piešķirts, [vai kuram šajā pašā gadā ir radusies slimība, kas izraisa darba nespēju], kurš pirms invaliditātes sākuma vēl būtu varējis izmantot šo atvaļinājumu – vismaz daļēji – bāzes gadā, zūd 15 mēnešus pēc bāzes gada beigām, ja invaliditāte turpinās nepārtraukti, arī tajā gadījumā, kad darba devējs faktiski nav devis darba ņēmējam iespēju izmantot savas tiesības uz atvaļinājumu, aicinot viņu to darīt un sniedzot viņam informāciju par to?
- 2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša: vai šādos apstākļos tiesību izzušana vēlāk arī ir izslēgta, ja saglabājas pilnīga invaliditāte [vai darba nespēja]?”

32. Lietā C-518/20 rakstveida apsvērumus iesniedza XP, *Fraport* un Eiropas Komisija.

33. Lietā C-727/20 rakstveida apsvērumus iesniedza AR, *St. Vincenz-Krankenhaus* un Komisija.

#### IV. Analīze

34. Ar prejudiciālajiem jautājumiem, kas, manuprāt, ir jāaplūko kopā, iesniedzējtiesa būtībā lūdz Tiesu izlemt, vai Direktīvas 2003/88 7. pants un Hartas 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā valsts tiesiskais regulējums, kuru piemērojot, darba ņēmēja tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas ir iegūtas par bāzes laikposmu, kura laikā ir iestājusies pilnīga invaliditāte vai darba nespēja slimības dēļ, kura kopš tā laika turpinās, var zust vai nu pēc valsts tiesiskajā regulējumā atļautā pārceļšanās laikposma beigām vai arī vēlāk, lai gan viņa darba devējs viņam laikus nav devis iespēju izmantot šīs tiesības pirms šīs pilnīgās invaliditātes vai darba nespējas iestāšanās.

35. Tiesai jau ir bijis jālemj par jautājumiem saistībā ar tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu darba ņēmējam, kam līdz darba tiesisko attiecību beigām nav bijis iespējas īstenot savas tiesības uz šo atvaļinājumu no viņa gribas neatkarīgu apstākļu dēļ un konkrētāk – slimības dēļ.

36. Šādā kontekstā Tiesa spriedumā *Schultz-Hoff* u.c. ir vadījusies no konstatējuma, ka “Direktīvā 2003/88 nav atšķirības starp darba ņēmējiem, kuri nav darbā, jo bāzes laikposmā atrodas īslaicīgā vai ilglaicīgā slimības atvaļinājumā, un darba ņēmējiem, kuri minētajā laikposmā ir faktiski strādājuši”<sup>13</sup>. Tiesas ieskatā no tā izriet, ka “attiecībā uz darba ņēmēju, kuri atrodas oficiāli noformētā slimības atvaļinājumā, tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas paredzētas visiem darba ņēmējiem Direktīvā 2003/88 [...], dalībvalsts nevar piemērot tās paredzētu nosacījumu, ka bāzes laikposmā ir bijis faktiski jāstrādā”<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> Tā kā šie jautājumi abās lietās ir gandrīz identiski, tos esmu izklāstījis tikai vienreiz un minimālās atšķirības formulējumā esmu norādījis kvadrātiņos.

<sup>13</sup> Spriedums *Schultz-Hoff* u.c. (40. punkts).

<sup>14</sup> Spriedums *Schultz-Hoff* u.c. (41. punkts).

37. Šajā pašā spriedumā Tiesa turklāt nolēma, ka “ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu principā nav pretrunā tādi valsts tiesību akti, kuros ir noteikti šajā direktīvā skaidri paredzēto tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izmantošanas noteikumi, ieskaitot arī minēto tiesību zaudēšanu bāzes laikposma vai pārceļšanas perioda beigās, tomēr ar nosacījumu, ka darba ņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ir bijusi faktiskā iespēja izmantot viņam direktīvā paredzētās tiesības”<sup>15</sup>.

38. Savukārt tāds valsts tiesiskais regulējums kā *BUrlG* 7. panta 3. punkts ietilpst ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma izmantošanas noteikumu jomā Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta izpratnē, kā to ir interpretējusi Tiesa<sup>16</sup>. Šāda veida tiesiskais regulējums ietilpst valsts tiesību aktu noteikumos un procedūrās, kas piemērojamas darba ņēmēju atvaļinājumu noteikšanai, lai tiktu ņemtas vērā dažādas iesaistītās intereses<sup>17</sup>.

39. Tiesas ieskatā katrā gadījumā “ir jāpārlicinās, ka šo valsts noteikumu piemērošana darba ņēmēja iegūto tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu zaudēšanu nevarētu izraisīt arī tad, ja viņam nebūtu bijusi faktiskā iespēja izmantot šīs tiesības”<sup>18</sup>. Līdz ar to “automātiska tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu zaudēšana, kas nav pakārtota iepriekšējai pārbaudei, vai darba ņēmējam ir bijusi faktiskā iespēja izmantot šīs tiesības, neatbilst [...] robežām, kas ir obligātas dalībvalstīm, kad tās precizē minēto tiesību izmantošanas kārtību”<sup>19</sup>. Patiešām, “ar darba ņēmēja iegūto tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu vai tām atbilstošu tiesību uz kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu samaksu darba attiecību izbeigšanās gadījumā izzušanu, kaut arī attiecīgajai personai faktiski nav bijusi iespēja izmantot šīs tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, tiktu pārkāpta šo tiesību būtība”<sup>20</sup>.

40. Tiesa konstatēja, ka darba ņēmējam, kas atrodas slimības atvaļinājumā visu bāzes laikposmu un turpina tajā atrasties pēc šī laikposma un/vai pārceļšanas laikposma “nav pieejams neviens laikposms, kurā viņš varētu izmantot savu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu”<sup>21</sup>. Tiesa no tā secināja, ka “Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka ar to ir pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izbeidzas, beidzoties bāzes laikposmam un/vai valsts tiesībās noteiktajam pārceļšanas periodam, pat ja darba ņēmējs visu bāzes laikposmu ir bijis slimības atvaļinājumā un viņa darba nespēja ir ilgusi pat līdz viņa darba attiecību izbeigšanai, kas ir bijis iemesls, kādēļ viņš nav varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu”<sup>22</sup>.

41. Ir interesanti norādīt, ka Tiesa tādu pašu secinājumu izdarīja attiecībā uz darba ņēmēju, kas tāpat kā XP un AR šajās tiesvedībās strādāja daļu no bāzes laikposma pirms došanās slimības atvaļinājumā, kas turpinājās pēc šī laikposma vai pārceļšanas laikposma beigām.

<sup>15</sup> Spriedums *Schultz-Hoff* u.c. (43. punkts).

<sup>16</sup> Skat. spriedumu *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (36. punkts).

<sup>17</sup> Skat. spriedumu *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (37. punkts un tajā minētā judikatūra).

<sup>18</sup> Spriedums *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (38. punkts).

<sup>19</sup> Spriedums *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (40. punkts).

<sup>20</sup> Spriedums *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (26. punkts un tajā minētā judikatūra).

<sup>21</sup> Spriedums *Schultz-Hoff* u.c. (44. punkts).

<sup>22</sup> Spriedums *Schultz-Hoff* u.c. (49. punkts).



42. Atbilstoši Tiesas ieskatiem darba ņēmējs, kas ilglaicīgi atrodas slimības atvaļinājumā visu bāzes laikposmu vai arī tikai daļu no tā, abos gadījumos atrodas vienādā situācijā, “jo darba nespēja slimības dēļ ir neparedzama”<sup>23</sup>. Tātad viņam ir iespējams katrā no gadījumiem prasīt saņemt tiesības uz iegūto atvaļinājumu par attiecīgo bāzes laikposmu.

43. Gadījumā ja šī darba nespēja tiek pagarināta uz ilgu laiku, šāda interpretācija tomēr var novest pie automātiskas neierobežotas to tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu summēšanas, kas ir iegūtas par secīgiem prombūtnes no darba laikposmiem slimības dēļ. Šī iemesla dēļ spriedumā *KHS* Tiesa uzskatīja, ka tās noteiktais risinājums spriedumā *Schultz-Hoff* u.c. bija “jāniansē”, ņemot vērā “īpašos apstākļus”<sup>24</sup>.

44. Tādējādi īpašajos apstākļos, kad darba ņēmējam ir šķēršļi izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ņemot vērā viņa prombūtni no darba slimības dēļ, Tiesa lēma, ka tad, ja darba ņēmējam, kam ir darba nespēja vairākus secīgus bāzes laikposmus, būtu tiesības neierobežoti summēt visas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas ir iegūtas prombūtnes no darba laikposmā, šāda neierobežota summēšana vairs nebūtu atbilstoša pašam tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu mērķim<sup>25</sup>.

45. Līdz ar to īpašajos apstākļos, kādos atrodas darba ņēmējs ar darba nespēju, kas nepārtraukti turpinās vairākus bāzes laikposmus, Tiesa lēma, ka, ņemot vērā ne tikai darba ņēmēja aizsardzību, kas ir Direktīvas 2003/88 mērķis, bet arī darba devēja aizsardzību, kas saskaras ar pārāk lielu darba ņēmēja prombūtnes laikposmu summēšanās risku un grūtībām, kādas no tā varētu rasties darba organizācijai, šīs direktīvas 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam nav pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, ar ko tiek ierobežota darba ņēmēja, kam vairākus bāzes laikposmus pēc kārtas ir bijusi darba nespēja, tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu summēšana, nosakot 15 mēnešu pārceļšanas periodu, kuram beidzoties izbeidzas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu<sup>26</sup>.

46. Līdz ar to ir jāpārbauda, vai tādi apstākļi kā pamatlietās aplūkoti ir “īpaši” judikatūras izpratnē, kas izriet no sprieduma *KHS*, tādējādi, ka ar tiem varētu attaisnot atkāpi no principa, kas ir noteikts Direktīvas 2003/88 7. pantā, kā arī Hartas 31. panta 2. punktā, saskaņā ar kuru iegūtās tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu nevar izbeigties, beidzoties bāzes laikposmam un/vai valsts tiesībās noteiktajam pārceļšanas laikposmam, ja darba ņēmējs nav varējis izmantot savu atvaļinājumu<sup>27</sup>.

47. Nedomāju, ka šajās lietās varētu konstatēt šādu īpašu apstākļu pastāvēšanu. Tik tiešām, jānorāda – lai gan tāpat kā lietā, kurā tika pieņemts spriedums *KHS*, rodas jautājums par tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ierobežojumu laikā gadījumā, ja darba ņēmējs atrodas ilgstošā prombūtnē slimības vai invaliditātes dēļ, tomēr pastāv ievērojama atšķirība starp šo lietu un izskatāmajām lietām.

<sup>23</sup> Spriedums *Schultz-Hoff* u.c. (51. punkts).

<sup>24</sup> Spriedums *KHS* (28. punkts).

<sup>25</sup> Šajā nozīmē skat. spriedumu *KHS* (29. un 30. punkts). Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu “ir divējāds mērķis, proti, pirmkārt, ļaut darba ņēmējam atpūsties, nevis veikt viņa darba ligumā paredzētos uzdevumus un, otrkārt, izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm” (šī sprieduma 31. punkts). Tiesa turklāt uzskatīja, ka “tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kuras ir ieguvis darba ņēmējs, kurš vairākus bāzes laikposmus pēc kārtas ir bijis darba nespējīgs, var būt saderīgas ar abiem [...] šo tiesību mērķa aspektiem tikai tad, ja pārceļšana nepārsniedz noteiktu laika robežu. Pārsniedzot šo robežu, ikgadējais atvaļinājums kā atpūtas laiks darba ņēmējam nesniedz pozitīvu ietekmi un ir uzskatāms vienīgi par laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm” (minētā sprieduma 33. punkts).

<sup>26</sup> Šajā nozīmē skat. spriedumu *KHS* (38., 39. un 44. punkts).

<sup>27</sup> Skat. spriedumu, 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 56. punkts).

48. Tādējādi lietā, kurā tika pieņemts spriedums *KHS*, Tiesai bija jāizlemj, vai risinājums, pie kura tā bija nonākusi spriedumā *Schultz-Hoff* u.c., nozīmē, ka darba ņēmējam, kas ilgu laiku atrodas slimības atvaļinājumā, ir tiesības neierobežoti summēt secīgos bāzes laikposmos iegūtās tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Šis jautājums varēja tikt pamatoti uzdots, jo prombūtnes laikā no darba slimības dēļ attiecīgajam darba ņēmējam tik tiešām nebija iespēju īstenot tiesības uz šādu atvaļinājumu, līdz ar to, ja spriedumā *Schultz-Hoff* u.c. izvēlēto risinājumu ievērotu burtiski, šīs tiesības nevarētu zaudēt. Tiesa pilnībā apzinājās nesamērīgās sekas, kādas rastos no šāda risinājuma, un ar mērķi no tām izvairīties tā atzina dalībvalstu iespēju paredzēt ierobežojumu laikā tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas ir iegūtas ilgākā prombūtnes no darba slimības dēļ laikposmā.

49. Tomēr situācija šajā lietas atšķiras, jo attiecīgie darba ņēmēji neprasa visu ilgākā prombūtnes no darba laikā iegūto tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu saglabāšanu, bet vienīgi tās tiesības uz šādu atvaļinājumu, kas ir iegūtas bāzes laikposmā, kurā viņi daļēji bija darbā un daļēji pilnīgas invaliditātes vai darba nespējas stāvokli slimības dēļ.

50. Savukārt es norādu, kā to darīju jau iepriekš, ka Tiesa spriedumā *Schultz-Hoff* u.c. uzskatīja, ka tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu nevarēja izbeigties attiecībā uz bāzes laikposmu, kurā persona ir nostrādājusi daļu no šī laikposma pirms došanās slimības atvaļinājumā.

51. Turklāt no sprieduma *KHS* secinu, ka vienīgi, lai novērstu negatīvās sekas no tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas ir iegūtas ilgākā prombūtnes no darba ilgstošas slimības dēļ laikposmā, neierobežotas summēšanas, Tiesa atzina, ka ir jāizdara atkāpe no principa, ka šāda veida tiesības nav zaudējamas, un ka šādā kontekstā tā piekrita iespējai šīs tiesības ierobežot laikā.

52. Uzskatu, ka šāda atkāpe ir jāinterpretē šauri un tātad tā ir jāaprobežo ar risku, kura novēršanai tā ir domāta, proti, neierobežotu to tiesību uz ikgadēja apmaksātu atvaļinājumu summēšanu, kas ir iegūtas ilgākā prombūtnes laikā no darba ilgstošas slimības dēļ. Citiem vārdiem sakot, ja šāda riska nav, ir jāizvēlas Direktīvas 2003/88 7. pantā noteiktais princips, ka iegūtās tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu nevar zaudēt valsts tiesību normās paredzēta bāzes laikposma un/vai pārcelšanas laikposma beigās, ja darba ņēmējam nav bijis iespējas izmantot savu atvaļinājumu<sup>28</sup>.

53. Šajā ziņā ir svarīgi uzsvērt, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu nedrīkst interpretēt šauri<sup>29</sup>. No tā izriet, ka “jebkura atkāpe no Eiropas Savienības darba laika organizēšanas sistēmas, kas ieviesta ar Direktīvu 2003/88, ir jāinterpretē tādējādi, ka tās piemērošanas joma ir ierobežota tiktāl, ciktāl tas ir absolūti nepieciešams, lai aizstāvētu intereses, kuras šī atkāpe aizsargā”<sup>30</sup>.

54. Līdz ar to, ja Tiesas pieļautais laika ierobežojums spriedumā *KHS*, ja tas ir paredzēts valsts tiesiskajā regulējumā, noteikti liegtu tādiem darba ņēmējiem kā XP un AR prasīt saglabāt visas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas ir iegūtas ilgākā prombūtnes laikā no darba par vairākiem secīgiem bāzes laikposmiem, es šaubos, ka varētu tikt atzīts, ka šādu ierobežojumu var sistemātiski piemērot arī tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas ir iegūtas par bāzes laikposmu, kurā ir radusies pilnīga invaliditāte vai darba nespēja. Patiešām, šī laikposma jauktais raksturs, kurā attiecīgais darba ņēmējs ir strādājis, pirms viņam iestājās pilnīga invaliditāte vai

<sup>28</sup> Pēc analogijas skat. spriedumu, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria un Iccrea Banca SpA* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 72. punkts).

<sup>29</sup> Skat. it īpaši spriedumu, 2021. gada 25. novembris, *job-medium* (C-233/20, EU:C:2021:960, 26. punkts un tajā minētā judikatūra).

<sup>30</sup> Spriedums, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria un Iccrea Banca SpA* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 74. punkts un tajā minētā judikatūra).

darba nespēja, liek uzdot jautājumus par to, vai darba devējs ir ievērojis tam uzliktos pienākumus aicināt izmantot atvaļinājumu un informēt par to, un par sekām, kādas šim darba devējam rodas minēto pienākumu neizpildes gadījumā.

55. Šajā ziņā no Tiesas judikatūras izriet, ka darba devējam ir jānodrošina, ka darba ņēmējs var izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu<sup>31</sup>. Saistībā ar šo Tiesa ir lēmusi, ka “darba devējam, it īpaši ņemot vērā tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu obligāto raksturu un Direktīvas 2003/88 7. panta lietderīgās iedarbības nodrošināšanai, konkrēti un pārskatāmi ir jānodrošina, ka darba ņēmējam faktiski ir iespēja izmantot savu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, vajadzības gadījumā formāli mudinot to darīt, precīzi un savlaicīgi viņu informējot – lai nodrošinātu, ka minētais atvaļinājums joprojām ir piemērots attiecīgās personas atpūtas un izklaides nodrošināšanai, kas tam ir jāveicina, – par to, ka tad, ja viņš to neizmanto, tas tiks zaudēts bāzes laikposma vai atļautā pārceļšanas laikposma beigās”<sup>32</sup>.

56. Turklāt Tiesa lēma, ka “pierādīšanas pienākums šajā ziņā ir darba devējam [...]. Ja tas nevar pierādīt, ka ir atbilstoši rūpējies, lai darba ņēmējs faktiski varētu izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, uz ko viņam bija tiesības, ir jāuzskata, ka tiesību uz minēto atvaļinājumu izbeigšanās bāzes laikposma vai atļautā pārceļšanas laikposma beigās un darba tiesisko attiecību izbeigšanās gadījumā attiecīga finansiālās kompensācijas nesamaksāšana par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu attiecīgi nav saderīga ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. un 2. punktu”<sup>33</sup>.

57. Manuprāt, no šīs Tiesas judikatūras izriet, ka tad, ja darba ņēmējs, kam ir ilgstoša darba nespēja, prasa ikgadēju pamaksātu atvaļinājumu, kas ir iegūts par bāzes laikposmu, kura laikā viņš daļēji bija darbā un daļēji atradās pilnīgas invaliditātes vai darba nespējas stāvoklī slimības dēļ, valsts tiesai, kas izskata lietu, ir jāpārbauda, vai darba devējs ir izpildījis savus pienākumus aicināt izmantot atvaļinājumu un informēt par to pirms šīs pilnīgās invaliditātes vai darba nespējas iestāšanās.

58. Patiesi šādā situācijā attiecīgais darba ņēmējs ir faktiski strādājis daļu no bāzes laikposma un ieguvis tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kura viena daļa vēl nav tikusi izmantota, viņam iestājoties darba nespējai. Savukārt nevar izslēgt, ka šādas tiesības būtu varējušas tikt pilnībā vai vismaz lielā mērā izmantotas pirms šīs darba nespējas iestāšanās, ja darba devējs viņam būtu laikus devis iespēju izmantot šīs tiesības.

59. Varētu gan uzskatīt – ja bāzes laikposmā ir radusies pilnīga invaliditāte vai darba nespēja slimības dēļ, potenciāli var būt divu veidu iemesli, kādēļ darba ņēmējs neizmanto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Pirmkārt, šis darba ņēmējs nav varējis izmantot pilnībā visu atvaļinājumu slimības dēļ. Otrkārt, viņam nav bijis iespējas izmantot šo atvaļinājumu, jo darba devējs nav devis iespēju viņam to darīt.

60. Ņemot vērā minēto, šāda veida situācijā, manā ieskatā, darba devējam nebūtu jābūt iespējai saņemt atbrīvojumu no viņam uzlikto pienākumu izpildes, apgalvojot, ka vienīgi iepriekš neparedzama notikuma dēļ – kā darba ņēmēja slimība – pēdējais minētais nav varējis pilnībā

<sup>31</sup> Skat. it īpaši spriedumus, 2018. gada 6. novembris, *Kreuziger* (C-619/16, EU:C:2018:872, 51. punkts un tajā minētā judikatūra), kā arī *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (44. punkts un tajā minētā judikatūra).

<sup>32</sup> Spriedumi, 2018. gada 6. novembris, *Kreuziger* (C-619/16, EU:C:2018:872, 52. punkts), kā arī *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (45. punkts).

<sup>33</sup> Spriedumi, 2018. gada 6. novembris, *Kreuziger* (C-619/16, EU:C:2018:872, 53. punkts), kā arī *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (46. punkts).

izmanto savas tiesības uz atvaļinājumu. Manuprāt, ir jādod priekšroka idejai, ka tad, ja darba devējs būtu radījis iespēju šim darba ņēmējam izmantot savu atvaļinājumu, viņam visdrīzāk vairs nebūtu vajadzības prasīt saņemt šo atvaļinājumu vairākus gadus vēlāk.

61. Līdz ar to uzskatu, pārņemot Tiesas teikto, ka “darba devējam, kas nedod iespēju darba ņēmējam izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ir jāuzņemas tā sekas”<sup>34</sup>. Manuprāt, atzīt, ka pilnīgas invaliditātes vai darba nespējas iestāšanās dēļ slimības dēļ darba devējs ir atbrīvots no pienākuma sniegt darba ņēmējam iespēju izmantot savu atvaļinājumu līdz brīdim, sākot no kura šis darba ņēmējs vairs nevar veikt darbu, novestu pie līdzsvara zuduma par labu šim darba devējam un par sliktu darba ņēmējam, kas ir jāatzīst par neaizsargātāko pusi darba tiesiskajās attiecībās<sup>35</sup>. Patiesi, šādā gadījumā darba devējam tiktu atzīta iespēja saņemt atbrīvojumu no viņam pašam uzlikto pienākumu izpildes ar aizbaidinājumu, ka pilnīga invaliditāte vai darba nespēja, kas ir radusies slimības dēļ, ir uzskatāma par neparedzamu notikumu<sup>36</sup>. Arī šeit, pārņemot Tiesas teikto, “šādos apstākļos pieļaut, ka darba ņēmēja iegūto tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu izbeigšana varētu pieļaut uzvedību, kas ļauj darba devējam nelikumīgi iedzīvoties, kaitētu pašam [Direktīvas 2003/88] mērķim gādāt par darba ņēmēja veselības ievērošanu”<sup>37</sup>.

62. No tā, manuprāt, izriet, tāpat kā tas būtu, piemērojot judikatūru, kas izriet no sprieduma *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, ka attiecībā uz bāzes laikposmu, kurā darba ņēmējs faktiski ir strādājis, neesot pilnīgai invaliditātei vai darba nespējai<sup>38</sup>, darba ņēmējs, kurš ir strādājis daļu no bāzes laikposma pirms darba nespējas vai pilnīgas invaliditātes iestāšanās, valsts tiesiskajā regulējumā atļautā pārceļšanās laikposma beigās nezaudē tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kuras tas ir ieguvis par šo bāzes laikposmu, ja darba devējs nav viņam devis iespēju izmantot šīs tiesības. Līdz ar to šādos apstākļos es uzskatu, ka darba ņēmēja šādi iegūtās tiesības ir jāpārceļ pēc dienas, kurā darbs tiek atsākts, vai darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā par tām ir jāsaņem finanšu atlīdzība kā par neizmanto to atvaļinājumu.

63. Apstākļi, ka pastāv nobīde laikā starp tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu izveidošanos bāzes laikposmā, kurā ir radusies darba nespēja vai pilnīga invaliditāte, un šo tiesību saņemšanu, manuprāt, nav šķērslis tam, lai strikti piemērotu judikatūru, kas izriet no sprieduma *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*. Tas joprojām ir darba devējs, kam ir jāuzņemas atbildība par konstatējumu, ka tas nav laikus izpildījis savus pienākumus pamudināt izmantot atvaļinājumu un informēt par atvaļinājuma izmantošanu. Šajā ziņā es piebilstu, ka Tiesa jau ir atzinusi – “lai gan ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma pozitīvā ietekme uz darba ņēmēja drošību un veselību īstenojas pilnībā, ja tas tiek izmantots šim mērķim noteiktajā, proti, kārtējā gadā, šī atpūtas laikposma nozīme šajā ziņā saglabājas, ja tas tiek izmantots vēlākā laikposmā”<sup>39</sup>.

<sup>34</sup> Spriedums, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria un Iccrea Banca SpA* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 77. punkts un tajā minētā judikatūra).

<sup>35</sup> Skat. spriedumu *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (41. punkts).

<sup>36</sup> Par neiespējamību darba devējam atbrīvoties no tam uzlikto pienākumu izpildes skat. spriedumu, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (43. punkts).

<sup>37</sup> Spriedums, 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 64. punkts).

<sup>38</sup> Iedomāsimies, ka pamatlietas attiektos arī uz tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas ir iegūtas par iepriekšējiem gadiem pirms gada, kurā radās pilnīga invaliditāte vai darba nespēja, un ka šajos iepriekšējos gados darba devējs nebūtu izpildījis tam uzlikto pamudinājuma un informēšanas pienākumus par atvaļinājuma izmantošanu. Saskaņā ar judikatūru, kas izriet no sprieduma *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, šīs tiesības nevarētu uzskatīt par zudušām.

<sup>39</sup> Spriedums, 2016. gada 30. jūnijs, *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, 33. punkts un tajā minētā judikatūra).

64. Lai gan mana nostāja tādējādi atšķiras no tās, kuru aizstāv Komisija, kura būtībā iestājas par striktu sprieduma *KHS* piemērošanu tādos apstākļos kā pamatlietās aplūkoti, es tomēr atzīstu, ka, tāpat kā uz to norāda šī iestāde savos apsvērumos, tikai tad, ja darba devējam faktiski ir bijusi iespēja ļaut darba ņēmējam izmantot savas tiesības uz atvaļinājumu, no viņa var prasīt šī viņam uzliktā pienākuma izpildi. Vienīgi šādā situācijā darba devējam uzliktā pienākuma neizpilde var viņam radīt negatīvas tiesiskās sekas.

65. Šajā ziņā uzskatu, ka valsts tiesai katrā atsevišķā gadījumā ir jāvērtē, vai, ņemot vērā brīdi, kurā ir radusies darba nespēja vai pilnīga invaliditāte attiecīgajā bāzes laikposmā, darba devējam faktiski ir bijis laiks izpildīt savu pienākumu pamudināt izmantot atvaļinājumu un informēt par tā izmantošanu.

66. Veicot šo vērtējumu, ir jāņem vērā fakts, ka tad, ja pilnīga invaliditāte vai darba nespēja slimības dēļ ir radusies attiecīgā bāzes laikposma beigās, kā tas ir abās izskatāmajās lietās, ir atļauts izdarīt pieņēmumu, ka darba devējam bija nepieciešamais laiks, lai izpildītu savu pienākumu pamudināt izmantot atvaļinājumu un informēt par tā izmantošanu.

## V. Secinājumi

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

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. pants un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā valsts tiesiskais regulējums, kuru piemērojot, darba ņēmēja tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas ir iegūtas par bāzes laikposmu, kura laikā ir iestājusies pilnīga invaliditāte vai darba nespēja slimības dēļ, kura kopš tā laika turpinās, var zust vai nu pēc valsts tiesiskajā regulējumā atļautā pārcelšanas laikposma beigām, vai arī vēlāk, lai gan darba devējs viņam laikus nav devis iespēju izmantot šīs tiesības pirms šīs pilnīgās invaliditātes vai darba nespējas iestāšanās.