



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (sestā palāta)

2022. gada 22. septembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība – Darba laika organizēšana – Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts – Direktīva 2003/88/EK – 7. pants – Tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu – Finansiāla kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu pēc darba attiecību beigām – Triju gadu noilguma termiņš – Termiņa sākums – Darba ņēmēja pienācīga informēšana

Lietā C-120/21

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) iesniedza ar 2020. gada 29. septembra lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2021. gada 26. februārī, tiesvedībā

LB

pret

TO,

TIESA (sestā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētāja I. Ziemeles (referente), tiesneši P. Dž. Švīrebs [*P. G. Xuereb*] un A. Kumins [*A. Kumin*],

ģenerālvokāts: Ž. Rišārs Delatūrs [*J. Richard de la Tour*],

sekretārs: D. Dīterts [*D. Dittert*], nodaļas vadītājs,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2022. gada 24. marta tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- Vācijas valdības vārdā – *J. Möller* un *R. Kanitz*, pārstāvji,
- Eiropas Komisijas vārdā – *B.-R. Killmann* un *D. Recchia*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2022. gada 5. maija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

* Tiesvedības valoda – vācu.

Spriedums

- 1 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 (OV 2003, L 299, 9. lpp.) 7. pantu, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 31. panta 2. punktu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar strīdu starp darba ņēmēju TO un viņas darba devēju LB saistībā ar finansiālu kompensāciju par neizmantotajām ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienām.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

- 3 Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 4. un 5. apsvērumu:
 - “(4) Darba ņēmēju darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības uzlabošana ir mērķis, ko nedrīkstētu pakārtot ekonomiskiem apsvērumiem.
 - (5) Visiem darba ņēmējiem jābūt pietiekamam atpūtas laikam. [..]”
- 4 Šīs direktīvas 7. pantā “Gadskārtējais [ikgadējais] atvaļinājums” ir paredzēts:
 - “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.”

Vācijas tiesības

- 5 Vispārīgi noteikumi par privātpersonu tiesību noilgumu ir ietverti *Bürgerliches Gesetzbuch* (Civilkodekss, turpmāk tekstā – “BGB”) 1. grāmatas “Vispārējā daļa” 5. nodaļā. Šajā 5. nodaļā ir ietverts šī kodeksa 194., 195. un 199. pants. Tajos attiecīgi ir definēts vispārējais noilguma termiņa priekšmets, ilgums, kā arī sākums.
- 6 *BGB* 194. panta 1. punktā ir noteikts:

“Tiesības prasīt no otra zināmu darbību vai atturēšanos no tās (saistību tiesības) ir pakļautas noilgumam.

[..]”
- 7 *BGB* 195. pantā ir paredzēts:

“Vispārējais noilguma termiņš ir trīs gadi.

[..]”

8 *BGB* 199. panta 1. punkts ir formulēts šādi:

“Ja vien nav noteikts citādi, vispārējais noilguma termiņš sākas tā gada beigās, kurā

1. saistības ir radušās un kurā

2. parādniekam ir kļuvuši zināmi apstākļi, kas pamato saistības, un kreditora identitāte vai arī viņam par tiem būtu bijis jāzina, nepieļaujot rupju nolaidību.”

9 Saskaņā ar *BGB* 204. pantu prasības celšana tiesā aptur noilgumu.

10 *Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)* (Likums par darba ņēmēju minimālo atvaļinājumu (Federālais likums par atvaļinājumu)), redakcijā, kas ir piemērojama pamatlīetā (turpmāk tekstā – “*BUrlG*”), 1. pantā “Tiesības uz atvaļinājumu” ir paredzēts:

“Ikvienam darba ņēmējam par katru kalendāro gadu ir tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu atpūtai.

[..]”

11 Saskaņā ar *BUrlG* 7. panta 3. un 4. punktu:

“(3) Atvaļinājums ir jāpiešķir un jāizmanto attiecīgajā kalendārajā gadā. Atvaļinājuma pārcelšana uz nākamo kalendāro gadu 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 trijos 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 attiecību izbeigšanās dēļ atvaļinājumu vairs nevar pilnībā vai daļēji piešķirt, rodas tiesības uz kompensācijas maksājumu.”

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

12 No 1996. gada 1. novembra līdz 2017. gada 31. jūlijam TO bija nodarbināta pie LB.

13 Pēc darba attiecību izbeigšanas TO lūdza LB izmaksāt finansiālu kompensāciju par 101 ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienu, kas uzkrāta laikposmā no 2013. līdz 2017. gadam un ko viņa nebija izmantojusi.

14 Prasība, ko 2018. gada 6. februārī TO iesniedza par LB atteikumu viņai izmaksāt šo kompensāciju, pirmajā instancē daļēji tika apmierināta. Tādējādi TO tika piešķirta kompensācija, kas atbilst trim ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienām, kuras nav izmantotas 2017. gadā. Turpretim šī prasība tika noraidīta saistībā ar prasījumiem par neizmantotajām ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienām par 2013.–2016. gadu.

15 TO par šo nolēmumu iesniedza apelācijas sūdzību *Landesarbeitsgericht Düsseldorf* (Federālās zemes Darba lietu tiesa Diseldorfā, Vācija), kas nolēma, ka viņa var pretendēt uz kompensāciju par 76 neizmantotām papildu ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienām par laikposmu no 2013. līdz

2016. gadam. Šī tiesa uzskatīja, ka LB nav sekmējusi to, lai TO varētu laikus izmantot atvaļinājumu par šiem gadiem, līdz ar to viņas tiesības nav izbeigušās un uz tām arī neattiecas *BGB* 194. un nākamajos pantos paredzētais vispārējais noilgums.

- 16 LB par šo nolēmumu iesniedza revīzijas sūdzību *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija). Iesniedzējtiesa uzskata, ka TO tiesības par 2013. līdz 2016. gadu nav izbeigušās saskaņā ar *BUrlG* 7. panta 3. punktu, jo LB nav devusi TO iespēju faktiski laikus izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Tādējādi saskaņā ar 2018. gada 6. novembra spriedumu *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874), atbilstoši kuram darba devējam ir jānodrošina darba ņēmējs izmantot savu atvaļinājumu un viņš jāinformē par iespējamu tiesību izbeigšanos, TO prasība izmaksāt kompensāciju principā būtu jāapmierina.
- 17 Iesniedzējtiesa tomēr norāda, ka LB ir izvirzījusi iebildi par noilgumu, kas ir balstīta uz *BGB* 194. pantu. Saskaņā ar *BGB* 195. un 199. pantu kreditora prasījumiem noilgums iestājas trīs gadu laikā, skaitot no tā gada beigām, kurā radušās viņa tiesības.
- 18 Ja šai tiesai būtu jāpiemēro šis noteikums par vispārējo noilgumu, no tā izrietētu, ka darba devējs, kas nav izpildījis saistības, jo nav devis darba ņēmējam iespēju faktiski izmantot apmaksāto atvaļinājumu, būtu atbrīvots no saviem pienākumiem un no šīs situācijas gūtu finansiālu labumu.
- 19 Minētā tiesa uzskata, ka no 2020. gada 16. jūlija sprieduma *Caixabank* un *Banco Bilbao Vizcaya Argentaria* (C-224/19 un C-259/19, EU:C:2020:578) izriet, ka Savienības tiesības pieļauj piemērot noilguma termiņus, ciktāl tie nepadara praktiski neiespējamu vai pārmērīgi neapgrūtinā Savienības tiesībās piešķirto tiesību izmantošanu.
- 20 Tā kā valsts tiesiskajā regulējumā, kas pieļauj darba ņēmēja iegūto tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu pārceļšanu ierobežošanu vai to izbeigšanu, pirmkārt, esot akceptēta uzvedība, kura ļauj darba devējam nelikumīgi iedzīvoties, un, otrkārt, tas esot pretrunā darba ņēmēja veselības aizsardzības mērķim, iesniedzējtiesai ir šaubas par *BGB* 194. un nākamajos pantos paredzētā noteikuma par noilgumu piemērošanas saderību ar Direktīvas 2003/88 7. pantā, kā arī Hartas 31. panta 2. punktā nostiprinātajām tiesībām.
- 21 Šādos apstākļos *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai Direktīvas 2003/88 [..] 7. pants un [Hartas] 31. panta 2. punkts nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds ir paredzēts [*BGB*] 194. panta 1. punktā, to skatot kopā ar 195. pantu, atbilstoši kuram tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu piemēro vispārējo triju gadu noilguma termiņu, kura tecējums *BGB* 199. panta 1. punktā minēto nosacījumu gadījumā sākas, noslēdzoties gadam, par kuru tiek piešķirts atvaļinājums, ja darba devējs ar atbilstošu uzaicinājumu un informēšanu faktiski nav nodrošinājis iespēju darba ņēmējam izmantot savas tiesības uz atvaļinājumu?”

Par prejudiciālo jautājumu

22. Uzdotot jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2003/88 7. pants un Hartas 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru bāzes laikposmā darba ņēmēja iegūtās tiesības uz ikgadēju apmaksāto atvaļinājumu ir noilgušas trīs gadu termiņa beigās, ko sāk skaitīt tā gada beigās, kurā šīs tiesības ir radušās, ja darba devējs faktiski nav devis darba ņēmējam iespēju šīs tiesības izmantot.
23. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka ikvienam 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. Saskaņā ar šī panta 2. punktu obligāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības.
24. Tādējādi, kā izriet no paša Direktīvas 2003/88 7. panta teksta un Tiesas judikatūras, dalībvalstīm savos valsts tiesību aktos ir jāparedz tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu piešķiršanas un izmantošanas nosacījumi, precizējot konkrētus apstākļus, kādos darba ņēmēji var izmantot minētās tiesības (spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).
25. Šajā ziņā Tiesa ir konkretizējusi, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts principā pieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā ir noteikti šajā direktīvā skaidri paredzēto tiesību uz ikgadēju apmaksāto atvaļinājumu izmantošanas noteikumi, ieskaitot arī minēto tiesību zaudēšanu bāzes vai pārceļšanas laikposma beigās, tomēr ar nosacījumu, ka darba ņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ir bijusi faktiskā iespēja izmantot viņam minētajā direktīvā paredzētās tiesības (spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).
26. Ņemot vērā Direktīvas 2003/88 7. panta kontekstu un mērķus, tika nospriests – ja darba ņēmējs ir darbnespējīgs vairākos secīgos bāzes laikposmos, Direktīvas 2003/88 7. pants pieļauj tādus valsts noteikumus vai praksi, kas ar 15 mēnešu pārceļšanas laikposmu, kuram beidzoties, tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu izbeidzas, ierobežo tiesību uz šādu atvaļinājumu summēšanu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2011. gada 22. novembris, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 44. punkts).
27. Šis risinājums ir attaisnots, pamatojoties ne tikai uz darba ņēmēja aizsardzību, bet arī uz darba devēja aizsardzību, kurš saskaras ar darba ņēmēja prombūtnes pārāk ievērojamu laikposmu summēšanas risku un ar grūtībām, ko tas varētu nozīmēt darba organizēšanai (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2011. gada 22. novembris, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 38. un 39. punkts).
28. Tādējādi tikai tad, ja pastāv “īpaši apstākļi”, Direktīvas 2003/88 7. pantā paredzētās tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu var tikt ierobežotas (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 56. punkts un tajā minētā judikatūra).
29. Šajā gadījumā no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka uz atbildētāju pamatlietā varētu attiekties viņas tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu noilgums atbilstoši *BGB* 195. pantā paredzētajam noteikumam par vispārējo noilgumu.

- 30 No tā izriet, ka ar pamatlietā aplūkoto valsts tiesisko regulējumu tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas atbildētājam pamatlietā izriet no Direktīvas 2003/88 7. panta, izmantošanai ir ieviests ierobežojums, kurš izriet no valsts tiesiskajā regulējumā paredzētā noilguma piemērošanas.
- 31 Nevienā šīs direktīvas noteikumā nav paredzēts reglamentēt šo tiesību noilgumu.
- 32 Tā kā iesniedzējtiesa lūdz Tiesu interpretēt ne tikai Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu, bet vienlaikus arī Hartas 31. panta 2. punktu, jāatgādina, pirmkārt, ka Direktīvas 2003/88 7. pantā ir atspoguļotas un konkretizētas Hartas 31. panta 2. punktā nostiprinātās pamattiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Proti, šajā pēdējā minētajā tiesību normā ir garantētas ikviena darba ņēmēja tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, savukārt ar pirmo minēto tiesību normu šis princips tiek īstenots, nosakot minētā atvaļinājuma ilgumu (šodienas spriedums, *Fraport*, C-518/20 un C-727/20, 26. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 33 Otrkārt, tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu kā Savienības sociālo tiesību princips ir ne tikai īpaši svarīgas, bet tās ir arī *expressis verbis* noteiktas Hartas, kurai LES 6. panta 1. punktā ir atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem, 31. panta 2. punktā (šodienas spriedums, *Fraport*, C-518/20 un C-727/20, 25. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 34 Kā izriet no šī sprieduma 30. punkta, *BGB* 195. pantā paredzētais vispārējais noilgums ierobežo tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas atbildētājam pamatlietā izriet no Direktīvas 2003/88 7. panta, izmantošanu.
- 35 Tādējādi noteikuma par vispārējo noilgumu piemērošana atbildētājas pamatlietā prasījumiem ir arī to tiesību ierobežojums, kuras tai ir atzītas Hartas 31. panta 2. punktā.
- 36 Ir skaidrs, ka Hartā noteiktās pamattiesības var tikt ierobežotas, tikai ievērojot stingrus nosacījumus, kas ir paredzēti tās 52. panta 1. punktā, proti, ja šie ierobežojumi ir paredzēti tiesību aktā, tie atbilst šo tiesību būtiskajam saturam un, ievērojot samērīguma principu, tie ir vajadzīgi un faktiski atbilst Eiropas Savienības atzītiem vispārējas nozīmes mērķiem (šodienas spriedums, *Fraport*, C-518/20 un C-727/20, 33. punkts).
- 37 Šajā gadījumā, pirmkārt, Hartas 31. panta 2. punktā paredzēto pamattiesību izmantošanas ierobežojums, ko izraisa pamatlietā aplūkotā noilguma termiņa piemērošana, ir paredzēts tiesību aktā, konkrētāk *BGB* 195. pantā.
- 38 Otrkārt, rodas jautājums, vai šī noilguma noteikuma piemērošana apdraud pašu tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu būtību.
- 39 Šajā ziņā saskaņā ar *BGB* 195. pantu tikai trīs gadu laikposma beigās attiecībā uz darba ņēmēju var atsaukties uz to tiesību noilgumu, ko viņš ir ieguvis kā tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu par konkrētu laikposmu. Turklāt saskaņā ar *BGB* 199. pantu šo noilguma termiņu sāk skaitīt tikai tā gada beigās, kurā šīs tiesības ir radušās un kurā darba ņēmējam kļuva zināmi apstākļi, kas to pamato, un darba devēja identitāte vai kurā viņam par to būtu bijis jāzina, nepieļaujot rupju nolaidību.

- 40 No tā izriet, ka valsts tiesību aktos paredzēta noteikuma par vispārējo noilgumu piemērošana pēc darba devēja pieprasījuma, ciktāl tā rezultātā darba ņēmēja iespēja atsaukties uz savām tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu tiek pakļauta tikai ierobežojumam laikā, proti, trim gadiem, ja vien viņam bija zināmi apstākļi, kas pamato viņa tiesības, un darba devēja identitāte, neapdraud pašu šo tiesību būtību.
- 41 Treškārt, runājot par to, vai Hartas 31. panta 2. punktā nostiprināto tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu izmantošanas ierobežojumi, kas izriet no *BGB* 195. pantā noteiktā noilguma piemērošanas, nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs tajā paredzētā mērķa sasniegšanai, Vācijas valdība savos rakstveida apsvērumos ir precizējusi, ka šai *BGB* tiesību normai kā vispārējā noilguma režīmam ir legītīms mērķis, proti, garantēt tiesisko drošību.
- 42 Šī valdība it īpaši norāda, ka darba devējam nebūtu jāsaņem pieteikumi par atvaļinājumu vai finansiālu kompensāciju par neizmantotajiem apmaksātiem ikgadējiem atvaļinājumiem, pamatojoties uz tiesībām, kas ir iegūtas vairāk nekā trīs gadus pirms šī pieteikuma iesniegšanas. Turklāt šī tiesību norma mudina darba ņēmēju izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu vēlākais trīs gadus pēc šo tiesību rašanās, tādējādi sekmējot īstenot Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta noteikumos izvirzīto atpūtas mērķi.
- 43 Runājot par pamatlietu, jāatgādina, pirmām kārtām, kā tas izriet no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, ka TO darba devējs faktiski nesniedza viņai iespēju izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.
- 44 Tā kā darba ņēmējs ir jāuzskata par vājāko darba attiecību pusi, pienākumu nodrošināt tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu faktisku izmantošanu nedrīkst pilnībā pārnest uz darba ņēmēju, jo darba devējam tādējādi tiktu piedāvāta iespēja atbrīvoties no viņa paša pienākumu izpildes, aizbildinoties, ka darba ņēmējs nav iesniedzis pieteikumu par apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 41. un 43. punkts).
- 45 No tā izriet, kā tas norādīts šī sprieduma 25. punktā, ka tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu zaudēšana bāzes vai pārceļšanas laikposma beigās var notikt tikai tad, ja attiecīgajam darba ņēmējam faktiski ir bijusi iespēja laikus izmantot šīs tiesības.
- 46 Otrām kārtām, jāuzsver – ar nosacījumu, ka iesniedzējtiesa veic vajadzīgās pārbaudes –, ka iebilde par noilgumu tiek celta nevis pēc savas ierosmes, bet saskaņā ar *BGB* 214. panta 1. punktu to iesniedz to saistību parādnieks, uz kurām atsaucas kreditors.
- 47 Pamatlietas kontekstā LB kā TO darba devējs atsaucas uz TO norādīto tiesību noilgumu.
- 48 Aizbildinoties ar mērķi garantēt tiesisko drošību, nedrīkst pieļaut, ka darba devējs var atsaukties pats uz savu saistītu neizpildi, proti, ka nav sniedzis darba ņēmējam iespēju faktiski izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, lai no tās gūtu labumu šī darba ņēmēja prasības par šīm pašām tiesībām ietvaros, atsaucoties uz šo tiesību noilgumu.
- 49 Pirmkārt, šādā gadījumā darba devējs varētu atbrīvoties no tam uzliktā pamudināšanas un informēšanas pienākuma.

- 50 Šāda atbrīvošanās no pienākumiem vēl jo mazāk ir pieņemama tāpēc, ka tā nozīmētu, ka darba devējs, kas tādējādi varētu pamatoti atsaukties uz darba ņēmēja tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu noilgumu, nav sniedzis darba ņēmējam iespēju faktiski izmantot šīs tiesības trīs gadus pēc kārtas.
- 51 Otrkārt, ja darba ņēmēja tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir iestājies noilgums, darba devējs šādu apstākli izmanto savā labā.
- 52 Šādos apstākļos, ja pieļautu, ka darba devējs var atsaukties uz darba ņēmēja tiesību noilgumu, kaut gan faktiski nav sniedzis tam iespēju tās izmantot, tiktu akceptēta rīcība, kas ļauj darba devējam nelikumīgi iedzīvoties, kaitējot galvenajam Hartas 31. panta 2. punktā paredzētajam mērķim gādāt par darba ņēmēja veselības aizsardzību (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 64. punkts).
- 53 Lai gan, protams, ir taisnība, ka darba devējam ir leģitīma interese nesaņemt pieteikumus par atvaļinājumu vai finansiālu kompensāciju par neizmantotajiem ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikposmiem, kas atbilst tiesībām, kuras iegūtas vairāk nekā trīs gadus pirms pieteikuma iesniegšanas, šīs intereses leģitimitāte zūd, ja darba devējs, nesniedzot darba ņēmējam iespēju faktiski izmantot tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, pats ir radījis tādu situāciju, ka tiek saņemti šādi pieteikumi, un tas var to izmantot savā labā, kaitējot darba ņēmējam, un pamatlietas ietvaros tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.
- 54 Šāda situācija nav salīdzināma ar to, kādā Tiesa atzina darba devēja leģitīmu interesi nesaskarties ar pārāk lielu darba ņēmēja prombūtnes laikposmu summēšanās risku un grūtībām, kādas tas varētu izraisīt darba organizēšanā, ja darba ņēmēja ilgstoša prombūtne ir saistīta ar darbnespēju slimības dēļ (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2011. gada 22. novembris, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 38. un 39. punkts).
- 55 Tādos apstākļos kā pamatlietā aplūkoti darba devējam ir jānovērš novēloti pieteikumi par neizmantotajiem ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikposmiem, izpildot informēšanas un mudināšanas pienākumu, kāds tam ir attiecībā uz darba ņēmēju, kā rezultātā tiks garantēta tiesiskā drošība, neierobežojot Hartas 31. panta 2. punktā nostiprinātās pamattiesības.
- 56 Nemot vērā šos elementus, ir jākonstatē – ja darba devējs faktiski nav sniedzis darba ņēmējam iespēju izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas ir iegūtas par bāzes laikposmu, *BGB* 195. pantā paredzētā vispārējā noilguma piemērošana šo Hartas 31. panta 2. punktā nostiprināto tiesību izmantošanai pārsniedz to, kas ir vajadzīgs tiesiskās drošības mērķa sasniegšanai.
- 57 No visiem iepriekš izklāstītajiem apsvērumiem izriet, ka uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. pants un Hartas 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ko darba ņēmējs ir ieguvis par bāzes laikposmu, noilgst trīs gadu termiņa beigās, kuru sāk skaitīt tā gada beigās, kurā šīs tiesības ir radušās, ja darba devējs faktiski nav sniedzis darba ņēmējam iespēju izmantot šīs tiesības.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 58 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (sestā palāta) nospriež:

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:

tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ko darba ņēmējs ir ieguvis par bāzes laikposmu, noilgst trīs gadu termiņa beigās, kuru sāk skaitīt tā gada beigās, kurā šīs tiesības ir radušās, ja darba devējs faktiski nav sniedzis darba ņēmējam iespēju izmantot šīs tiesības.

[Paraksti]