

Lieta C-233/20

**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar Tiesas
Reglamenta 98. panta 1. punktu**

Iesniegšanas datums:

2020. gada 4. jūnijs

Iesniedzējtiesa:

Oberster Gerichtshof (Austrija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2020. gada 29. aprīlis

Prasītājs un revīzijas sūdzības iesniedzējs:

WD

Atbildētāja un atbildētāja revīzijas tiesvedībā:

job-medium GmbH, likvidācijas procesā

Pamatlietas priekšmets

Prasība samaksāt 322,06 EUR un procentus kā atlīdzību par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats

Savienības tiesību, it īpaši Direktīvas 2003/88/EK un Pamattiesību hartas, interpretācija, LESD 267. pants

Prejudiciālie jautājumi

I.1) Vai ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (2010/C 83/02) 31. panta 2. punktu un Darba laika direktīvas 2003/88/EK 7. pantu ir saderīga valsts tiesību norma, atbilstoši kurai atlīdzība par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu par pašreizējo (pagājušo) darba gadu nepienākas, ja darba ņēmējs vienpusēji bez svarīga iemesla un pirms termiņa izbeidz darba tiesiskās attiecības (“darba ņēmēja uzteikums”)?

1.2. Ja uz šo jautājumu tiek atbildēts noliedzoši:

1.2.1. Vai šādā gadījumā ir papildus jāpārbauda, vai darba ņēmējam atvaļinājuma izmantošana bija neiespējama?

1.2.2. Pēc kādiem kritērijiem ir jāveic šī pārbaude?

Atbilstošās Savienības tiesību normas

Eiropas Savienības Pamattiesību harta, it īpaši 31. pants

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (turpmāk tekstā – “Direktīva 2003/88”), it īpaši 7. pants

Atbilstošās valsts tiesību normas

Urlaubsgesetz [Likums par atvaļinājumu], *BGBI* 1976/390, it īpaši 2., 4., 7., 10., 12. pants

Īss pamatlietas faktisko apstākļu un tiesvedības izklāsts

- 1 Prasītājs no 2018. gada 25. jūnija līdz 9. oktobrim bija nodarbināts pie atbildētājas. 2018. gada 9. oktobrī viņš izbeidza darba tiesiskās attiecības ar neattaisnotu pirmstermiņa uzteikumu. Nodarbinātības periodā viņš bija uzkrājis tiesības uz atvaļinājumu 7,33 darba dienu apmērā, no kurām viņš bija izmantojis četras dienas. Tāpēc viņa neizmantotās tiesības uz atvaļinājumu, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, bija 3,33 darba dienas. Atbildētāja, norādot uz *Urlaubsgesetz* [Likuma par atvaļinājumu] 10. panta 2. punkta tiesību normu, atbilstoši kurai atlīdzība ar neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu neattaisnota darba ņēmēja uzteikuma gadījumā darba ņēmējam nepienākas, prasītājam to neizmaksāja.
- 2 Pirmās instances tiesa prasību noraidīja. Tā savu lēmumu galvenokārt pamatoja tādējādi, ka no Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkta nevar secināt, ka jebkāda izbeigšanas veida gadījumā darba ņēmējam ir tiesības uz kompensāciju. Šī pieeja neesot samērīga. Tā darba devējam radot nepieņemamas negatīvas sekas. Neattaisnota darba ņēmēja uzteikuma gadījumā pirms termiņa, ņemot vērā tūlītēju darba tiesisko attiecību izbeigšanu, neesot vairs iespējams, ka darba devējs nodrošina darba ņēmējam tiesību uz atvaļinājumu izmantošanu un viņam faktiski rada situāciju, kurā darba ņēmējs var izmantot tiesības uz atvaļinājumu. Tiesību ierobežošana *Urlaubsgesetz* 10. panta 2. punktā tādējādi, ka atlīdzība par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu neattaisnota darba ņēmēja uzteikuma gadījumā darba ņēmējam nepienākas, esot Austrijas tiesību sistēmā īstenota prakse Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta izpratnē.

- 3 Apelācijas tiesa šo lēmumu apstiprināja. No Tiesas judikatūras nevarot secināt, ka *Urlaubsgesetz* 10. panta 2. punktā reglamentētā tiesību uz atlīdzību par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu zaudēšana darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā, darba ņēmējam uzsakot tās bez svarīga iemesla, ir pretrunā Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktam vai attiecīgi Hartas 31. panta 2. punktam. Tiesa gan tās jaunākajos nolēmumos uzsverot, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā nav paredzēts neviens cits nosacījums par tiesību uz finansiālu atlīdzību izmantošanu, kā tikai nosacījums par darba attiecību izbeigšanos un to, ka darba ņēmējs nav izmantojis visu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, uz kuru viņam bija tiesības šo attiecību izbeigšanās brīdī. Tiesa arī uzsverot, ka darba tiesisko attiecību izbeigšanas iemeslam nav nekādas nozīmes saistībā ar tiesībām uz finansiālu atlīdzību. Taču Tiesai līdz šim vēl neesot nācies vērtēt situāciju, kad darba tiesiskās attiecības ir tikušas izbeigtas pirms termiņa, balstoties uz nepamatotu darba ņēmēja uzteikumu.
- 4 Darba tiesisko attiecību izbeigšana, pastāvot vēl tiesībām uz atvaļinājumu, patiešām arī neesot vienīgais tiesību uz kompensāciju priekšnoteikums. Tiesa, piemēram, neesot atzinusi tiesības uz kompensāciju par periodu, kurā darba ņēmējs pirms došanās pensijā tika atlaists, izmaksājot darba algu iepriekš. Lietās *Kreuziger* un *MPG* Tiesa *expressis verbis* esot norādījusi, ka no tās judikatūras neizriet, ka darba ņēmējam būtu jāsauglabā tiesības uz kompensāciju “neatkarīgi no apstākļiem, kuru dēļ darba ņēmējs nav izmantojis savu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu”. Direktīvas 2003/88 7. pantam “pretrunā nav tādi valsts tiesību akti, [kuros ir noteikta kompensācijas] tiesību zaudēšan[a,] tomēr ar nosacījumu, ka darba ņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ir bijusi faktiskā iespēja izmantot viņam minētajā direktīvā paredzētās tiesības”. Minētais esot saderīgs ar nolēmumiem, kuros Tiesa – norādot uz slimības izraisītas darba nespējas neparedzamību – atzina tiesības uz kompensāciju, ja tās slimības dēļ nevarēja tikt izmantotas, taču neatzina šīs tiesības, ja tās nevarēja tikt izmantots atlaišanas no darba dēļ.
- 5 Lietās *Kreuziger* un *MPG* Tiesa šajā ziņā esot izstrādājusi detalizētu sistēmu. Tā vispirms balstoties uz darba ņēmēja tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu klasificēšanu par nozīmīgu Savienības sociālo tiesību principu. Tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu mērķis esot, pirmkārt, ļaut darba ņēmējam atpūsties no viņam darba līgumā paredzēto uzdevumu veikšanas, un, otrkārt, dot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm. Ar šo mērķi neesot saderīga jebkādu pamudinājumu radīšana atteikties no atpūtas atvaļinājuma vai darba ņēmēju pamudināšana no tā atteikties. Darba ņēmējiem šāds pamudinājums varētu būt tiesības uz kompensāciju darba tiesisko attiecību beigās.
- 6 Darba devēja pienākums esot konkrēti un, nodrošinot pilnīgu pārskatāmību, rūpēties par to, ka darba ņēmējam patiešām ir iespēja izmantot savu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu. Šajā nolūkā darba devējam saskaņā ar Tiesas izstrādātajiem rīcības kritērijiem esot jāaicina darba ņēmējs – nepieciešamības gadījumā formāli – izmantot atvaļinājumu un esot skaidri un laikus jāpaziņo, ka pretējā gadījumā atvaļinājums nevarēs vairs tikt izmantots. Šajā ziņā darba devēja

pienākums esot pierādīt, ka tas ir rīkojies ar pieprasīto rūpību. Ja darba devējs ir ievērojis no tā pieprasīto rūpību, taču darba ņēmējs apzināti atvaļinājumu tik un tā nav izmantojis, Direktīvas 2003/88 7. pantam neesot pretrunā finansiālās atlīdzības nepiešķiršana par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu.

- 7 Darba devējs savu rūpības pienākumu varot izpildīt vienmēr tad, ja tas var paredzēt darba tiesisko attiecību vai attiecīgi atsauces perioda beigas, kā, piemēram, došanās pensijā (lieta *King*, lieta *Maschek*), termiņa izbeigšanās (lieta *MPG*), kā arī darba tiesisko attiecību – gan darba ņēmēja, gan darba devēja – uzteikuma gadījumā, ievērojot (atbilstoši ilgu) uzteikuma termiņu. Turpretim darba tiesisko attiecību beigu neparedzamības gadījumā darba devēja iespējas attiecīgi ietekmēt darba ņēmēju patiešām izmantot tiesības uz atvaļinājumu ir ierobežotas. Tā kā atvaļinājuma daļai atbilstoši *Urlaubsgesetz* 4. panta 3. punktam ir jābūt vismaz sešām darba dienām, darba devējam neesot iespēja faktiski to ietekmēt, ja un ciktāl neizmantotās tiesības uz atvaļinājumu esot īsākas.
- 8 Tieši nepamatota darba ņēmēja uzteikuma gadījumā darba tiesisko attiecību beigas darba devējam neesot paredzamas. Tāpēc parasti tam nevarot pārmest rūpības pienākuma neievērošanu. Pretēji tam darba ņēmējam esot jāatbild par prettiesisku rīcību; no tās viņš nevarot izsecināt tiesības jau saskaņā ar vispārējiem tiesību principiem. Turklāt *Urlaubsgesetz* 10. panta 2. punkta mērķis esot atturēt darba ņēmēju no prettiesiskas rīcības. Katrā ziņā darba devējam nevarot pārmest to, ka viņš nebūtu (preventīvi) informējis darba ņēmēju par viņa prettiesiskās rīcības sekām. Turklāt tiesības uz atlīdzību par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu arī nepamatota darba ņēmēja pirmstermiņa uzteikuma gadījumā varot mudināt darba ņēmēju apzināti neizmantot atvaļinājumu un pēc tam nepamatoti izbeigt darba tiesiskās attiecības, lai vispār nedotu darba devējam iespēju aicināt izmantot atvaļinājumu un tādējādi palielinātu viņa prasījumus, izbeidzot darba tiesiskās attiecības. Minētais esot pretrunā atvaļinājuma mērķim. Esot tiesa, ka arī darba tiesisko attiecību izbeigšanās, iestājoties darba ņēmēja nāvei, darba devējam neesot vispār paredzama. Taču pretēji tam, kā tas ir nepamatota darba ņēmēja uzteikuma gadījumā, šajā gadījumā runa esot par neparedzamu notikumu, kuru nevar ietekmēt nedz darba ņēmējs, nedz darba devējs.
- 9 *Oberster Gerichtshof* [Augstākajai tiesai] ir jāizlemj par prasītāja revīzijas sūdzību par apelācijas tiesas nolēmumu, ar kuru tā atstāja spēkā pirmās instances tiesas spriedumu.

Pamatlietas pušu galvenie argumenti

- 10 Prasītājs ar savu prasību lūdz samaksāt 322,06 EUR un procentus kā atlīdzību par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Prasītājs pats norādīja, ka viņš izbeidza darba tiesiskās attiecības pirms termiņa ar neattaisnotu uzteikumu. Viņš tiesvedībā pārstāvēja viedokli, ka *Urlaubsgesetz* 10. panta 2. punkta tiesību norma, atbilstoši kurai (atvaļinājuma) kompensācija nepienākas, ja darba ņēmējs

bez svarīga iemesla pirms termiņa uzsaka darba tiesiskās attiecības (“neattaisnots darba ņēmēja uzteikums”, “nepamatots darba ņēmēja uzteikums”), ir pretrunā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 31. panta 2. punktam un Direktīvas 2003/88/EK 7. pantam un tāpēc neesot piemērojama.

- 11 Atbildētāja, norādot uz *Urlaubsgesetz* 10. panta 2. punktu, lūdza noraidīt prasību. Tiesību norma neesot pretrunā Savienības tiesībām.

Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

Apsvērumi par Urlaubsgesetz

- 12 Izbeidzot darba tiesiskās attiecības, neizmantotais atvaļinājums saskaņā ar *Urlaubsgesetz* 10. panta 1. punktu ir jāatlīdzina naudā, izmaksājot kompensāciju par atvaļinājumu, kas atbilst darba tiesisko attiecību ilgumam šajā atvaļinājuma gadā attiecībā pret visu atvaļinājuma gadu. *Urlaubsgesetz* 10. panta 2. punktā ir reglamentēts izņēmums no minētā gadījumā, ja darba ņēmējs bez svarīga iemesla pirms termiņa uzsaka darba tiesiskās attiecības un tādējādi tās izbeidz.
- 13 “Darba ņēmēja uzteikums” ir darba tiesisko attiecību izbeigšana pirms termiņa ar vienpusēju darba ņēmēja gribas izteikumu, kuru ir jāsaņem (taču, ņemot vērā tā vienpusējo raksturu, nav jāakceptē). Ja darba ņēmēja uzteikuma pamatā bija svarīgs iemesls, runa ir par attaisnotu (pamatotu) uzteikumu, pretējā gadījumā – par neattaisnotu (nepamatotu) uzteikumu. Svarīgs iemesls, kas dod darba ņēmējam tiesības uz uzteikumu, ir saskatāms, piemēram, tad, ja darba ņēmējs nevar turpināt darbu, nenodarot kaitējumu savai veselībai, vai ja darba devējs ir vainojams vardarbībā, tikumības pārkāpšanā vai būtiskā cieņas aizskārumā pret darba ņēmēju vai viņa ģimenes locekļiem. Vispārīgi svarīgs iemesls ir konstatējams tad, ja no darba ņēmēja uzteikuma brīdī darba tiesisko attiecību saglabāšana nav sagaidāma pat uz uzteikuma termiņa laiku. Darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas ar darba ņēmēja uzteikumu arī tad, ja darba ņēmēja uzteikums ir bijis neattaisnots. Taču darba ņēmējs, kas veic neattaisnotu uzteikumu, attiecībā pret darba devēju lauž līgumu.
- 14 Tikai neattaisnots darba ņēmēja uzteikums saskaņā ar *Urlaubsgesetz* 10. panta 2. punktu izraisa *Urlaubsgesetz* 10. panta 1. punktā paredzētās atlīdzības par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu zaudēšanu.
- 15 *Urlaubsgesetz* 10. panta 2. punkta tiesību normai ir soda raksturs. Tās mērķis ir atturēt darba ņēmēju no neattaisnotas līguma laušanas pirms termiņa tādējādi, ka, ja viņš tomēr tā rīkojās, atbilstoši tiesību normai darba ņēmējam tiek atņemtas tiesības uz atlīdzību par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Jau no atgriezeniskās iedarbības izriet, ka darba devējam, kas ar neattaisnotu darba ņēmēja uzteikumu zaudē darba ņēmēju, nav viņam jāatlīdzina attiecīgā gadījumā neizmantotais atvaļinājums (tā daļa) pašreizējā gadā. Tādējādi darba devējs saņem zināmu finansiālu atvieglojumu neattaisnota darba ņēmēja uzteikuma situācijā,

kas viņam lielākoties rada negatīvas sekas, jo tā nav paredzama un tāpēc sagaidāma.

Tiesiskā situācija saskaņā ar Savienības tiesībām

- 16 Katras darba ņēmējas un katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu saskaņā ar Hartas 31. pantu ir Eiropas Savienības pamattiesību daļa un ir konkretizētas Direktīvas 2003/88 7. pantā. Tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un tiesības tā laikā saņemt atalgojumu Direktīvā 2003/88 tiek aplūkotas kā vienu tiesību divi aspekti. Aptvertas ir arī tiesības uz finansiālu atlīdzību par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu, izbeidzot darba tiesiskās attiecības.
- 17 Tiesa spriedumā lietā C-341/15 *Maschek/Stadt Wien expressis verbis* norādīja, “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 apmaksāto atvaļinājumu, uz kuru viņam bija tiesības šo attiecību izbeigšanās brīdī” (27. punkts).
- 18 No minētā Tiesa secināja, “ka atbilstoši Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktam darba ņēmējam, kurš nav varējis izmantot visas tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pirms darba attiecību beigām, ir tiesības saņemt finansiālu atlīdzību par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu”. Turpinājumā Tiesa *expressis verbis* norādīja, ka iemeslam, kura dēļ darba attiecības ir beigušās, nav nozīmes (28. punkts), un no minētā secināja, ka “apstākļi, ka darba ņēmējs pēc savas iniciatīvas ir izbeidzis darba attiecības, nekādi neietekmē viņa tiesības attiecīgā gadījumā saņemt finansiālu atlīdzību par neizmantotajām tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ko viņš nav varējis izmantot pirms darba attiecību beigām” (29. punkts).
- 19 Saskaņā ar Tiesas spriedumu lietā C-619/16 *Kreuziger/Land Berlin* no Tiesas judikatūras “nevar secināt, ka Direktīvas 2003/88 7. pants būtu jāinterpretē tādējādi, ka neatkarīgi no apstākļiem, kuru dēļ darba ņēmējs nav izmantojis savu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, minētajam darba ņēmējam būtu jā saglabā minētā panta 1. punktā norādītās tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un darba attiecību izbeigšanās gadījumā – tiesības uz kompensāciju, kas var to aizstāt, saskaņā ar šī paša panta 2. punktu” (37. punkts). Tiesa šajā spriedumā secināja, “ka Direktīvas 2003/88 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir [...] valsts tiesiskais regulējums [...], ciktāl tajā ir paredzēts, ka tad, ja darba ņēmējs nav pieprasījis iespēju izmantot savu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pirms darba attiecību izbeigšanās datuma, attiecīgā persona – automātiski un iepriekš nepārbaudot, vai darba devējs bija devis tai faktiski iespēju, tostarp darba devējam sniedzot atbilstošu informāciju, izmantot tiesības uz atvaļinājumu pirms minētās izbeigšanās – zaudē ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas, uz kurām tai ir bijušas tiesības atbilstoši Savienības tiesībām šīs izbeigšanās brīdī, kā arī attiecīgi savas tiesības uz finansiālu kompensāciju par šo neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu” (56. punkts).

- 20 Saskaņā ar Tiesas spriedumu lietā C-684/16 *Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu* “ikviena Direktīvas 2003/88 7. panta interpretācija, kas mudinātu darba ņēmēju apzināti atturēties no viņa ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas piemērojamajā atsauces vai atļautās pārceļšanas laikposmā, lai palielinātu savu darba samaksu, izbeidzot darba attiecības, [...], nebūtu saderīga ar tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ieviešanas mērķiem” (48. punkts).
- 21 Lēmumā 8 ObA62/18b *Oberster Gerichtshof*, norādot uz vairākiem Tiesas spriedumiem (Tiesa, lietas C-619/16 *Kreuziger/Land Berlin*, 41. un 42. punkts, C-684/16 *Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu*, 35. punkts, C-350/06 un C-520/06 *Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung*, 43. punkts) konstatē, ka nav izslēgts valsts tiesiskais regulējums, kurā attiecībā uz Direktīvā 2003/88 piešķirto tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu īstenošanu ir paredzēta “kārtība”, kura ietver šo tiesību zaudēšanu atsauces vai pārceļšanas laikposma beigās, un tas tiek atzīts pa pieņemamu ar nosacījumu, ka darba ņēmējam līdz minētajam brīdim patiešām bija iespēja izmantot savas tiesības.
- 22 Ja valsts tiesiskais regulējums nevar tikt interpretēts atbilstoši Direktīvas 2003/88 7. pantam un Hartas 31. panta 2. punktam, valsts tiesai, kura izskata strīdu, valsts tiesiskais regulējums nav jāpiemēro un ir jārūpējas, lai darba ņēmējs par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu saņem finansiālu atlīdzību.

Prejudiciālo jautājumu pamatojums

- 23 Tiesa līdz šim vēl nav izteikusi viedokli par to, vai (un apstiprinot atbildes gadījumā, ar kādiem nosacījumiem) darba ņēmējam, kurš bez svarīga iemesla pirms termiņa vienpusēji uzteic darba tiesiskās attiecības un tāpēc ir lauzis līgumu (“neattaisnots darba ņēmēja uzteikums”), saskaņā ar Savienības tiesībām ir jābūt tiesībām uz finansiālu atlīdzību par neizmantotu atvaļinājumu. Saskaņā ar Austrijā spēkā esošo normatīvo regulējumu (*Urlaubsgesetz* 10. panta 2. punkts) darba ņēmējam šādā gadījumā saistībā ar neizmantotu atvaļinājumu esošajā atvaļinājuma gadā nav tiesības uz finansiālu atlīdzību par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.
- 24 Austrijas tiesību doktrīnā saistībā ar *Urlaubsgesetz* 10. panta 2. punkta atbilstību Savienības tiesībām izvilcumu veidā tiek pausta turpinājumā aprakstītā nostāja.
- a) *Mair* pārstāv viedokli, ka *Urlaubsgesetz* 10. panta 2. punkts ir pretrunā Tiesas apsvērumiem lietā *Maschek*. Proti, Tiesa viennozīmīgi esot uzsvērusi, ka Darba laika direktīvas 7. panta 2. punktā paredzētā atlīdzība par neizmantotu atvaļinājumu ir atkarīga tikai no tā, ka darba tiesiskās attiecības beidzas un darba ņēmējs nav izmantojis visu atvaļinājumu, kas viņam pienākas, natūrā. Tam, kādā veidā darba tiesiskās attiecības beidzas, tiesību nodibināšanas aspektā neesot nozīmes. Taču, tā kā *Urlaubsgesetz* 10. panta 2. punktā saistībā ar tiesībām uz finansiālu atlīdzību par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izšķirošā nozīme tiek piešķirta tam, ka darba tiesiskās attiecības nedrīkst tikt izbeigtas

konkrētā veidā, proti, darba ņēmējam tās neattaisnoti uzsakot pirms termiņa, šis tiesiskais regulējums esot pretrunā Darba laika direktīvas 7. panta 2. punktam.

b) *Mayr/Erler* norāda uz Tiesas judikatūru, atbilstoši kurai izbeigšanas veidam nav nozīmes. Viņu ieskatā no minētā viennozīmīgi izriet, ka finansiālas atlīdzības par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu zaudēšana neattaisnota darba ņēmēja uzteikuma gadījumā ir pretrunā Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 2. punktam. Viņi nonāk pie secinājuma, ka atlīdzība par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pienākas arī neattaisnota darba ņēmēja uzteikuma gadījumā, jo Likuma par atvaļinājuma 10. panta 2. punktu nedrīkst piemērot, it īpaši tādēļ, ka saskaņā ar Tiesas judikatūru Hartas 31. panta 2. punktam, pēc kuras parauga esot pieņemts direktīvas 7. pants, ir augstāks juridiskais spēks.

c) Šo viedokli *Erler* pārstāvēja jau pirms tam publicētā darbā, taču ar norādi, ka neatbilstība Savienības tiesībām ir jāattiecina tikai uz Savienības tiesībās reglamentētajām minimālajām tiesībām uz atvaļinājumu četru nedēļu garumā.

d) *Reissner* ieskatā *Urlaubsgesetz* 10. panta 2. punkts ir problemātisks no Savienības tiesību viedokļa, jo, kā norāda Tiesa, no Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkta izriet, ka darba ņēmējam ir tiesības uz kompensāciju par neizmantotu atvaļinājumu neatkarīgi no tā, kādā veidā darba tiesiskās attiecības ir beigušās.

e) Tāpat *Auer-Mayer* uzskata, ka *Urlaubsgesetz* 10. panta 2. punkts ir “problemātisks no Savienības tiesību viedokļa”, jo Tiesa saistībā ar finansiālo kompensāciju par atvaļinājumu, beidzoties darba tiesiskajām attiecībām, *expressis verbis* ir konstatējusi, ka darba tiesisko attiecību izbeigšanas iemeslam nav nozīmes.

f) Turpretim *Ludvik* ieskatā Direktīvas 2003/88 7. pantam nav pretrunā valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēta tiesību uz finansiālo atlīdzību zaudēšana, ja darba ņēmējam bija iespēja izmantot no direktīvas izrietošās tiesības. Tas tā esot, jo no Direktīvas 2003/88 7. panta atbilstoši Tiesas paustajam viedoklim neizrietot, ka šī tiesību norma ir jāinterpretē tādējādi, “ka neatkarīgi no apstākļiem, kuru dēļ darba ņēmējs nav izmantojis savu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, minētajam darba ņēmējam būtu jāsauglabā minētā panta 1. punktā norādītās tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un darba attiecību izbeigšanās gadījumā – tiesības uz kompensāciju, kas var to aizstāt, saskaņā ar šī paša panta 2. punktu” (šādi Tiesa, lieta C-619/16 *Kreuziger/Land Berlin*, 37. punkts). Tāpēc kopsakarā ar atsevišķo valstu iespējām paredzēt atkāpes esot iespējams ar zināmiem ierobežojumiem grozīt tiesības uz atvaļinājumu (atlīdzību par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu) par sliktu darba ņēmējam. Saistībā ar darba ņēmēja neattaisnotu pirmstermiņa uzteikumu, ņemot vērā izbeigšanas tūlītējo iedarbību, esošā atvaļinājuma izmantošana vairs neesot iespējama. Līdz ar to finansiālās atlīdzības zaudēšana par neizmantoto apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu esot pieņemama. *Urlaubsgesetz* 10. panta 2. punktā ietvertās tiesību normas iedarbība neesot pretrunā Tiesas izstrādāto prasību mērķim. Tiesību uz atlīdzību par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu zaudēšanai saskaņā ar

Urlaubsgesetz 10. panta 2. punktu esot sankcijas raksturs. Taču tas īstenojoties tikai tad, ja darba ņēmējs bez svarīga iemesla izbeidz darba tiesiskās attiecības pirms termiņa. Ja šāda tiesību uz atlīdzību zaudēšana nenotiktu, būtu iespējamās situācijas, kad darba ņēmējam nebūtu sagaidāmas nekādas sankcijas. Tomēr saskaņā ar Tiesas judikatūru ikviena Direktīvas 2003/88 7. panta interpretācija, kas mudinātu darba ņēmēju apzināti atturēties no viņa ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas, lai palielinātu savu darba samaksu, izbeidzot darba attiecības, nebūtu saderīga ar tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ieviešanas mērķiem.

Apsvērumi

- 25 Tiesa, no vienas puses, uzsver, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā 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 apmaksāto atvaļinājumu, uz kuru viņam bija tiesības šo attiecību izbeigšanās brīdī (Tiesa, C-341/15, lieta *Maschek/Stadt Wien*, 27. punkts). No otras puses, tā ir nospriedusi, ka nevar secināt, ka Direktīvas 2003/88 7. pants būtu jāinterpretē tādējādi, ka neatkarīgi no apstākļiem, kuru dēļ darba ņēmējs nav izmantojis savu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, minētajam darba ņēmējam būtu jā saglabā minētā panta 1. punktā norādītās tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un darba attiecību izbeigšanās gadījumā – tiesības uz kompensāciju, kas var to aizstāt, saskaņā ar šī paša panta 2. punktu (Tiesa, C-619/16, lieta *Kreuziger/Land Berlin*, 37. punkts). Šajā ziņā Tiesa izšķirošu nozīmi ir piešķirusi arī tam, vai darba devējs ir devis darba ņēmējam faktiski iespēju izmantot tiesības uz atvaļinājumu, piemēram, sniedzot atbilstošu informāciju (Tiesa, C-619/16, lieta *Kreuziger/Land Berlin*, 56. punkts). Turklāt Tiesas ieskatā saderīga ar tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ieviešanas mērķiem nebūtu neviena tāda Direktīvas 2003/88 7. panta interpretācija, kas mudinātu darba ņēmēju apzināti atturēties no viņa ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas piemērojamajā atsauces vai atļautās pārceļšanas laikposmā, lai palielinātu savu darba samaksu, izbeidzot darba attiecības (Tiesa, lieta C-684/16 *Max-Planck- Gesellschaft/Tetsuji Shimizu*, 48. punkts).
- 26 Neattaisnots darba ņēmēja darba tiesisko attiecību uzteikums parasti darba devējam ir pēkšņs un negaidīts. Atšķirībā no visiem citiem darba tiesisko attiecību beigšanās gadījumiem darba ņēmējs neattaisnota uzteikuma gadījumā pats novērš iespēju izmantot atvaļinājumu natūrā. Turklāt tikai neattaisnota darba ņēmēja uzteikuma gadījumā darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas ar līguma laušanu no darba ņēmēja puses. Pirms darba ņēmēja uzteikuma viņam ir tiesības tikai uz (apmaksātu) atvaļinājumu natūrā. Tas, ka viņš, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar neattaisnotu uzteikumu, iegūtu tiesības uz atlīdzību par neizmanto to ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, būtu pretrunā vispārējam tiesību principam, ka nevienam nevajadzētu iegūt tiesības no neattaisnotas rīcības. Galu galā, ja darba ņēmējs ar neattaisnotu uzteikumu varētu ļaut atpirkt tiesības uz atvaļinājumu, netiktu ņemta vērā atziņa, ka apmaksātā atvaļinājuma galvenā funkcija ir aizsargāt darba ņēmēja

veselību. Tāpēc Tiesai uzdotā galvenā jautājuma mērķis ir noskaidrot to, vai *Urlaubsgesetz* 10. panta 2. punkts kopumā ir neapstrīdams no Savienības tiesību viedokļa.

- 27 Ja Tiesa uz galveno jautājumu atbildētu noliedzoši, rodas jautājums, vai un kā darba devējam tam neparedzama neattaisnota darba ņēmēja uzteikuma gadījumā – atbilstoši Tiesas izvirzītajām prasībām – ir jānodrošina darba ņēmējam iespēja izmantot atvaļinājumu. Šajā ziņā būtu arī jāņem vērā tieši fakts, ka darba ņēmējs neattaisnota uzteikuma gadījumā neievēro uzteikuma termiņu, kurā neizņemtais atvaļinājums bieži tiek izmantots vai attiecīgi var tikt izmantots.

DARBA VERSIJA