

Lieta C-518/20

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

Iesniegšanas datums:

2020. gada 16. oktobris

Iesniedzējtiesa:

Bundesarbeitsgericht (Vācija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2020. gada 7. jūlijs

Prasītājs:

XP

Atbildētāja:

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH

Pamatlietas priekšmets

Valsts tiesību normas par termiņu, kurā beidzas darba ņēmēja tiesības uz atvaļinājumu, iestājoties pilnīgam darbaspēju zudumam, saderīgums ar Savienības augstāka juridiskā spēka tiesību normām, tostarp direktīvu par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem.

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats

Savienības tiesību interpretācija, LESD 267. pants, it īpaši:

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.) (turpmāk tekstā – “Direktīva 2003/88”)

Eiropas Savienības Pamattiesību harta (OV 2012, C 326, 391.–407. lpp.) (turpmāk tekstā – “Harta”)

Prejudiciālie jautājumi

1. Vai Direktīvas 2003/88 7. pantam un Hartas 31. panta 2. punktam ir pretrunā tāda valsts tiesiskā regulējuma kā *BUrlG* 7. panta 3. punkta interpretācija, atbilstoši kurai līdz šim neizmantotās tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu darba ņēmējam, kuram ar veselību saistītu iemeslu dēļ iestājas pilnīgs darbaspēju zudums gadā, par kuru atvaļinājums ir piešķirts, kurš pirms darbaspēju zuduma sākuma, vēl būtu varējis izmantot atvaļinājumu – vismaz daļēji –, nepārtraukta, nepārejoša, pastāvīga darbaspēju zuduma gadījumā zūd 15 mēnešus pēc gada beigām, par kuru atvaļinājums ir piešķirts, arī tajā gadījumā, kad darba devējs faktiski ar attiecīgu uzaicinājumu un informēšanu faktiski nav devis darba ņēmējam iespēju izmantot savas tiesības uz atvaļinājumu?

2. Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša: Vai šādos apstākļos pastāvīga, pilnīga darbaspēju zuduma gadījumā nav iespējams, ka termiņš beidzas vēlāk?

Atbilstošās Savienības tiesību normas

Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts

Hartas 31. panta 2. punkts

Atbilstošās valsts tiesību normas

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) [Likums par minimālo ikgadējo atvaļinājumu darba ņēmējiem (Federālais likums par atvaļinājumu)] (turpmāk tekstā – “*BUrlG*”)

Sozialgesetzbuch [Sociālā nodrošinājuma kodeksa] VI grāmata “Likumiskā pensiju apdrošināšana” (turpmāk tekstā – “*SGB VI*”)

Īss pamatlietas faktisko apstākļu un tiesvedības izklāsts

- 1 Pamatlietas pušu starpā ir strīds par to, ciktāl tas attiecas uz prejudiciālo tiesvedību, vai prasītājam ir tiesības uz atvaļinājumu par 2014. gadu.
- 2 Prasītājs ir atzīts par personu ar smagu invaliditāti. Viņš no 2000. gada ir nodarbināts atbildētājas sabiedrībā. Atbildētāja ir akciju sabiedrība, proti, privāts darba devējs. No 2014. gada 1. decembra prasītājs saņem pensiju pilnīga darbaspēju zuduma dēļ. Viņš it īpaši apgalvoja, ka viņam esot bijušas tiesības uz uz 34 apmaksāta atvaļinājuma dienām par 2014. gadu no atbildētāja. Šīs tiesības netiek izlietotas tādēļ, ka atbildētāja nav izpildījusi savus pienākumus līdzdarboties atvaļinājumu piešķiršanā un izmantošanā.
- 3 Savukārt atbildētāja uzskata, ka 2014. gadā neizmantotais prasītāja atvaļinājums ir zudis 2016. gada 31. marta beigās. Ja darba ņēmējs, kā šajā gadījumā prasītājs,

veselības iemeslu dēļ ilgstoši nav varējis izmantot savu atvaļinājumu, tad 15 mēnešus pēc tā gada beigām, par kuru atvaļinājums ir piešķirts, tiesības uz atvaļinājumu beidzas, neatkarīgi no tā, vai darba devējs ir izpildījis savu līdzdarbības pienākumu.

- 4 Pirmās instances prasību noraidīja. Ar revīzijas sūdzību prasītājs turpina uzturēt spēkā savu prasības mērķi.

Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

- 5 Prasītāja revīzijas sūdzības iznākums ir atkarīgs no Eiropas Savienības Tiesas (turpmāk tekstā – “Tiesa”) sprieduma par līgumu interpretāciju.
- 6 Attiecībā uz tiesvedības iznākumu tiktāl, ciktāl tas attiecas uz atvaļinājumu par 2014. gadu, ir nepieciešams Tiesas skaidrojums par to, vai Savienības tiesības atļauj, ka tiesības uz atvaļinājumu zūd 15 mēnešus pēc gada beigām, par kuru atvaļinājums ir piešķirts, ja saglabājas pilnīga darbnespēja, ja darba devējs nav izpildījis savus pienākumus attiecībā uz uzaicinājumu un informēšanu un ja darba ņēmējs būtu varējis, vismaz daļēji, izmantot atvaļinājumu atsaucēs gadā līdz brīdim, kad iestājas pilnīga darbnespēja.
- 7 Piemērojot *BUrlG* 7. panta 3. punktu, svarīga ir Direktīvas 2003/88 7. panta, kā arī Hartas 31. panta 2. punkta interpretācija.

Vācijas tiesības

- 8 Saskaņā ar Vācijas tiesībām likumā noteiktais minimālais ikgadējais atvaļinājums veidojas par kalendāro gadu kā atsaucēs gadu, un saskaņā ar *BUrlG* 7. panta 3. punkta pirmo teikumu tas ir jāpiešķir un jāizmanto attiecīgajā kalendārajā gadā. Atvaļinājuma pārcelšana uz nākamo kalendāro gadu ir pieļaujama tikai saskaņā ar *BUrlG* 7. panta 3. punkta otro teikumu gadījumos, ja to attaisno neatliekami, ar uzņēmumu vai pašu darba ņēmēju saistīti iemesli. Pārcelšanas gadījumā, saskaņā ar *BUrlG* 7. panta 3. punkta trešo teikumu, atvaļinājums principā ir jāpiešķir un jāizmanto nākamā kalendārā gada pirmajos trijos mēnešos, pretējā gadījumā saskaņā ar *BUrlG* 7. panta 3. punkta trešo teikumu tas zūd.
- 9 *Bundesarbeitsgericht* [Federālā darba lietu tiesa] šādi interpretēja šīs tiesību normas atbilstoši direktīvām, ievērojot Tiesas spriedumus (it īpaši skat. spriedumus, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff u.c.*, C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 2011. gada 22. novembris, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, kā arī 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):
- 10 Tiesības uz likumā noteikto minimālo ikgadējo atvaļinājumu principā izbeidzas kalendārā gada beigās vai atļautā pārcelšanas perioda beigās tikai tad, ja darba

devējs ir iepriekš devis darba ņēmējam iespēju izmantot savas tiesības uz atvaļinājumu, un darba ņēmējs atvaļinājumu tomēr brīvprātīgi nav izmantojis.

- 11 Šo tiesību uz atvaļinājumu izbeigšanās priekšnoteikums ir tāds, ka darba devējs rūpējas par to, ka darba ņēmējam tiešām ir iespēja šo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izmantot. No tā izriet, ka viņam ir jānodrošina darba ņēmēju izmantot savu atvaļinājumu un skaidri un savlaicīgi jāinformē par to, ka atvaļinājums vai pārceļšanās periods zudīs līdz ar kalendārā gada beigām, ja viņš to nepieprasīs. Turklāt darba devējs nekādā citādā veidā nedrīkst traucēt darba ņēmēju izmantot tiesības uz atvaļinājumu.
- 12 Ja darba devējs nav ievērojis savu sadarbības pienākumu, tiesības uz attiecīgā gada 31. decembrī neizmantoto atvaļinājumu papildina nākamajā gadā radušās tiesības uz atvaļinājumu, kas rodas nākamā gada 1. janvārī.
- 13 Likumā noteiktais atvaļinājums nezūd, ja darba ņēmējs līdz atsauces gada un/vai pārceļšanās perioda beigām ir darbspējīgs slimības dēļ, un tāpēc viņam nav iespējams izmantot atvaļinājumu. Šādā gadījumā tiesības uz neizmantoto atvaļinājumu papildina nākamajā gadā radušās tiesības uz atvaļinājumu, un tādējādi tās ir atkal ierobežotas laikā saskaņā ar *BURIG* 7. panta 3. punktu. Tomēr tās zūd ilgstošas darbnespējas dēļ 15 mēnešus pēc gada beigām, par kuru atvaļinājums ir piešķirts. Tas attiecas arī uz gadījumiem, kad darba ņēmējs saņem pensiju darbspēju zuduma dēļ.
- 14 Līdz šim vēl nav neviena *Bundesarbeitsgericht* [Federālās darba lietu tiesas] nolēmuma par to, vai un kādos gadījumos zūd tiesības uz atvaļinājumu pilnībā darbnespējīgam darba ņēmējam pastāvīgas darbnespējas gadījumā 15 mēnešus pēc gada beigām, par kuru atvaļinājums ir piešķirts.
- 15 Saskaņā ar attiecīgajiem Vācijas tiesību aktiem darba ņēmēji būtībā ir pilnībā zaudējuši darbaspējas tad, ja viņi slimības vai invaliditātes dēļ neparedzama ilguma laikposmā darba tirgus parastajos apstākļos nespēj veikt algotu darbu vismaz trīs stundas dienā vai ja savas invaliditātes veida vai pakāpes dēļ viņi nevar strādāt vispārējā darba tirgū.

Pirmais prejudiciālais jautājums

- 16 Saskaņā ar Tiesas judikatūru Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā nav tādas valsts tiesību normas, ar kurām tiek ierobežota darba ņēmēja, kurš vairākus atsauces laikposmus pēc kārtas ir bijis darbspējīgs, tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu summēšana, nosakot 15 mēnešu pārceļšanās periodu, kuram beidzoties izbeidzas tiesības uz šādu atvaļinājumu.
- 17 Tiesas judikatūrā līdz šim nav viennozīmīgi izskaidrots, vai un ar kādiem nosacījumiem darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu var zust 15 mēnešus pēc gada beigām, par kuru atvaļinājums ir piešķirts, iestājoties pilnīgam darbspēju zudumam atsauces gada beigās, kurā kopš tā brīža turpinās

nepārejoša, pastāvīga darbnespēja, ja darba devējs nav izpildījis savus pienākumus attiecībā uz uzaicinājumu un informēšanu.

- 18 2018. gada 6. novembra spriedumā *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874) Tiesa nosprieda, ka jebkura darba devēja prakse vai bezdarbība, kas potenciāli var atturēt darba ņēmēju no tiesību uz ikgadēju atvaļinājumu izmantošanas, ir pretrunā tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu mērķim. Darba devējam, kas darba ņēmējam nav devis iespēju izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, ir jāuzņemas tā sekas.
- 19 Ja šie principi būtu piemērojami arī uz attiecīgo gadu, kurā kopš tā brīža iestājas nepārejoša, pastāvīga darbnespēja, tad šajā ziņā tiesības uz atvaļinājumu nebeigtos arī 15 mēnešus pēc gada beigām, par kuru atvaļinājums ir piešķirts, līdz ar to darba ņēmējs vēl būtu varējis izmantot savas tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu pirms pilnīgas viņa darbnespējas iestāšanās, ja darba devējs savlaicīgi būtu izpildījis savus pienākumus attiecībā uz uzaicinājumu un informēšanu.
- 20 Darba devējam būtu jāuzņemas risks, ja nav izteikti nepieciešamie uzaicinājumi un atgādinājumi, ka tiesības uz atvaļinājumu netiek pilnībā zaudētas arī tad, ja darba ņēmējs ir pilnībā darbnespējīgs pēc otrā gada 31. marta, kas seko gadam, par kuru atvaļinājums ir piešķirts. Faktiski šo risku varētu novērst tikai tad, ja viņš savus pienākumus būtu izpildījis jau kalendārā gada sākumā.
- 21 Darba ņēmējam minētajos apstākļos būtu jāuzņemas tikai risks, ka vairs pilnā apmērā nevarēs izmantot tiesības uz atvaļinājumu ilgstoša, pilnīga darbnespēju zuduma dēļ gadā, par kuru atvaļinājums ir piešķirts, ja darba devējs – šajā nozīmē – ir savlaicīgi izpildījis sadarbības principu un tādējādi ir radījis nosacījumus tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu ierobežošanai laikā saskaņā ar *BURIG* 7. panta 3. punktu.
- 22 Savukārt 2011. gada 22. novembra spriedumā *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, 43. punkts) Tiesa nosprieda, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktam nav pretrunā tādas valsts tiesību normas, kurās darba ņēmēju ilglaicīgas slimības gadījumā ir paredzēts pārceļšanas periods uz 15 mēnešiem, pēc kura beigām zūd tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.
- 23 Ja šis princips būtu piemērojams arī uz gadu, par kuru atvaļinājums ir piešķirts un kurā vēlāk ir iestājusies nepārejoša, pastāvīga darbnespēja, tad šis atvaļinājums zustu 15 mēnešus pēc tā gada beigām, par kuru atvaļinājums ir piešķirts, arī tad, ja darba devējs nebūtu izpildījis savus pienākumus attiecībā uz aicinājumu un informēšanu. Tiesības, kas bijušas pirms pilnīga darbnespēju zuduma, par gadu, par kuru atvaļinājums ir piešķirts, tad beigtos, tostarp arī tad, ja darba ņēmējs būtu varējis izmantot savu ikgadējo atvaļinājumu pirms slimības sākuma, ja savlaicīgi būtu izpildīti pienākumi attiecībā uz aicinājumu un informēšanu.
- 24 Līdz šim Tiesa vēl nav izvērtējusi, vai Direktīvas 2003/88 7. pantā un Hartas 31. panta 2. punktā ir pieļauts ierobežojums principam, saskaņā ar kuru tiesību uz

ikgadējo atvaļinājumu ierobežošana ir atkarīga no sadarbības pienākumu ievērošanas, ja darba ņēmējam ir bijis liegts izmantot šo atvaļinājumu pilnīga darbaspēju zuduma dēļ, bet viņš būtu varējis izmantot tiesības uz atvaļinājumu pirms pilnīga darbaspēju zuduma gadā, par kuru atvaļinājums ir piešķirts, ja darba devējs būtu izpildījis savus pienākumus attiecībā uz uzaicinājumu un informēšanu.

- 25 Tiesa savā 2018. gada 6. novembra spriedumā *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874) norādīja, ka valsts tiesiskais regulējums par atvaļinājuma zaudēšanu nav piemērojams, ja tas ir pretrunā Direktīvas 2003/88 7. pantam un Hartas 31. panta 2. punktam. Ja darba ņēmējam ir juridisks strīds ar valsts darba devēju, šis secinājums izrietot no Direktīvas 2003/88 7. panta un Hartas 31. panta 2. punkta. Ja tas ir ar privātu darba devēju, tas izriet no Hartas 31. panta 2. punkta.

Otrais prejudiciālais jautājums

- 26 Ja Tiesas atbilde uz pirmo prejudiciālo jautājumu ir apstiprinoša, strīda atrisināšanā ir nozīme tam, vai Direktīvas 2003/88 7. pants un Hartas 31. panta 2. punkts pirmajā jautājumā minētajos apstākļos ir pretrunā tādām valsts tiesiskajam regulējumam kā *BUrlG* 7. panta 3. punkts, atbilstoši kuram līdz šim neizmantotās darba ņēmēja tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu vēlāk nekā 15 mēnešus pēc gada beigām, par kuru atvaļinājums ir piešķirts, zūd, ja turpinās pilnīgs darbaspēju zudums – kā prasītāja gadījumā – pēc otrā gada 31. marta, kas seko gadam, par kuru atvaļinājums ir piešķirts.
- 27 Arī šo jautājumu Tiesa līdz šim nav viennozīmīgi izskaidrojusi.
- 28 Saskaņā ar *Bundesarbeitsgericht* [Federālā darba lietu tiesa] judikatūru, ja darba devējs nav ievērojis savu sadarbības pienākumu, tiesības uz atvaļinājumu, kas nav izmantotas attiecīgā gada 31. decembrī, papildina nākamajā gadā radušās tiesības uz atvaļinājumu, kas rodas nākamā gada 1. janvārī. Attiecībā uz to, tāpat kā uz tiesībām uz atvaļinājumu, kas ir radušās no jauna, spēkā ir *BUrlG* 7. panta 1. punkta pirmā teikuma un 3. punkta regulējums.
- 29 No Senāta viedokļa, ja Tiesas atbilde uz pirmo prejudiciālo jautājumu ir apstiprinoša, Tiesas judikatūrā līdz šim nav skaidrs, vai saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. pantu, kā arī Hartas 31. panta 2. punktu ir iespējams, ka attiecīgajā gadījumā tiesības uz atvaļinājumu par attiecīgo gadu – šajā gadījumā par 2014. gadu –, par kuru atvaļinājums ir piešķirts, kuras nav beigušās, jo nav izteikts uzaicinājums un atgādinājumi, turpinoties pastāvīgai darbnespējai pirmajā sekojošajā gadā, tiek pieskaitītas tiesībām uz atvaļinājumu par pirmo nākamā gadu – šajā gadījumā 2015. gadu. Atvaļinājums pirmajā sekojošajā gadā, neatkarīgi no tā, vai darba devējs ir izpildījis savu pienākumu attiecībā uz aicinājumu un informēšanu, izbeigtos pēc 15 mēnešiem, jo, darba devējam līdzdarbojoties, objektīvi nebūtu bijis iespējams joprojām pilnībā darbnespējīgam darba ņēmējam nodrošināt iespēju izmantot tiesības uz atvaļinājumu jau pirmā nākamā gada, par kuru atvaļinājums tiek piešķirts, sākumā.

- 30 Ja Savienības tiesības pieļautu šo ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pārceļšanas tiesību ierobežošanu laikā, tad prasītāja tiesības uz atvaļinājumu par 2014. gadu, pamatojoties uz pastāvīgu, pilnīgu darbspēju zudumu, zustu vēlākais 15 mēnešus pēc nākamā gada, kas seko gadam, par kuru atvaļinājums ir piešķirts, proti, 2017. gada 31. martā.
- 31 Tāpat no Senāta viedokļa nav skaidrs, vai pat pēc tam, kad darba ņēmējs ir ieguvis pilnīgu invaliditāti, darba devējs vēl var izpildīt savus pienākumus attiecībā uz uzaicinājumu un informēšanu, tādējādi izraisot tiesību uz ikgadējo atvaļinājumu ilguma ierobežojumu un to izbeigšanos 15 mēnešus pēc gada beigām, par kuru atvaļinājums ir piešķirts, ja darba ņēmējs visā periodā paliek pastāvīgi pilnībā darbnespējīgs un tādējādi nevar īstenot savas tiesības uz atvaļinājumu.

DARBA VERSIJA