

Lieta C-120/21

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

Iesniegšanas datums:

2021. gada 26. februāris

Iesniedzējtiesa:

Bundesarbeitsgericht (Vācija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2020. gada 29. septembris

**Atbildētājs, atbildētājs apelācijas tiesvedībā un kasācijas sūdzības
iesniedzējs:**

LB

Prasītāja, apelācijas sūdzības iesniedzēja un atbildētāja kasācijas tiesvedībā:

TO

Pamatlietas priekšmets

Tiesības uz atvaļinājumu – Tiesību zudums un noilgums –
Direktīva 2003/88/EK – Darba devēja pienākumi attiecībā uz uzaicinājumu un
informēšanu – Efektivitātes princips

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats

Savienības tiesību interpretācija, LESD 267. pants

Prejudiciālais jautājums

Vai Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra
Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem
7. pants un Eiropas Savienības Pamattiesību 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 parasto trīs 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 īstenot savas tiesības uz atvaļinājumu?

Atbilstošās Savienības tiesību normas

Eiropas Savienības Pamattiesību harta (turpmāk tekstā – “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 un 31. panta 2. punkts

Atbilstošās valsts tiesību normas

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer [Likums par darba ņēmēju minimālo atvaļinājumu] (*Bundesurlaubsgesetz* [Federālais likums par atvaļinājumu], turpmāk tekstā – “*BUrlG*”), it īpaši 1. pants, 3. panta 1. punkts, 7. panta 3. un 4. punkts

Bürgerliches Gesetzbuch [Civilkodekss], (turpmāk tekstā – “*BGB*”), it īpaši 194. panta 1. punkts, 195. pants, 199. panta 1. un 4. punkts, 204. panta 1. punkta 1) apakšpunkts, 212. panta 1. punkta 1) apakšpunkts un 214. panta 1. punkts

Īss pamatlietas faktisko apstākļu un tiesvedības izklāsts

- 1 Laikā no 1996. gada 1. novembra līdz 2017. gada 31. jūlijam prasītāja bija nodarbināta pie atbildētāja kā nodokļu speciāliste un bilancspējīga grāmatvede. Kalendārajā gadā viņai bija tiesības uz 24 dienu atvaļinājumu. Atbildētājs ar 2012. gada 1. marta vēstuli prasītājai apliecināja, ka 2012. gada 31. martā nezūd viņas “tiesības uz uzkrāto 76 dienu atvaļinājumu par 2011. kalendāro gadu un iepriekšējiem gadiem”, jo viņa neesot varējusi izmantot atvaļinājumu sakarā ar lielo darba apjomu atbildētāja birojā. Laikā no 2012. gada līdz 2017. gadam atbildētājs piešķīra prasītājai atvaļinājumu kopumā 95 darba dienu apmērā. Prasītāja pilnībā neizmantoja savu likumā paredzēto minimālo atvaļinājumu. Atbildētājs nedz vērsās pie prasītājas ar aicinājumu izmantot uzkrāto atvaļinājumu, nedz norādīja, ka tiesības uz neizmantoto atvaļinājumu varētu zust, beidzoties kalendārajam gadam vai uzkrāto atvaļinājuma dienu pārceļšanas periodam. Ar prasību, kas celta 2018. gada 6. februārī, prasītāja ir pieprasījusi izmaksāt kompensāciju, kas atbilst neizmantota ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma 101 dienai par 2017. gadu un iepriekšējiem gadiem. Atbildētājs ir paudis viedokli, ka prasītājas tiesības uz atvaļinājumu esot zudušas. Viņš neesot varējis zināt un ievērot savu pienākumu aicināt izmantot uzkrāto atvaļinājumu un brīdināt par

iespējamām sekām, jo *Bundesarbeitsgericht* [Federālās darba lietu tiesas] judikatūra esot mainījies tikai pēc darba līguma izbeigšanas, tai pieņemot 2019. gada 19. februāra nolēmumus. Turklāt viņam neesot jāizmaksā kompensācija par uzkrāto atvaļinājumu, jo tiesībām uz atvaļinājumu, par kuru prasītāja varot pieprasīt kompensācijas izmaksu, esot iestājies noilgums.

- 2 *Arbeitsgericht* [Darba lietu tiesa] (ar galīgu spriedumu) ir piespriedusi atbildētājam izmaksāt kompensāciju par uzkrāto neizmantoto atvaļinājumu par 2017. gadu. Pārējā daļā tā prasību noraidīja. *Landesarbeitsgericht* [Federālās zemes Darba lietu tiesa], pamatojoties uz prasītājas apelācijas sūdzību, piesprieda atbildētājam izmaksāt kompensāciju 17 376,64 EUR bruto apmērā, kas atbilst neizmantota ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma 76 dienām par 2013.–2016. gadu. Tā ir prezumējusi, ka, ņemot vērā Savienības tiesību aktu prasības, prasītājas tiesības uz atvaļinājumu nevar zust saskaņā ar *BUrlG* 7. panta 3. punktu un tām atbilstoši vispārējiem civiltiesiskiem noilguma noteikumiem saskaņā ar *BGB* 194. pantu un nākamajiem pantiem var iestāties noilgums, jo atbildētājs neesot izpildījis savu pienākumu sadarboties un neesot nodrošinājis prasītājai iespēju izmantot savu atvaļinājumu. Iesniedzot kasācijas sūdzību, atbildētājs lūdz apstiprināt pirmajā instancē taisīto spriedumu, ciktāl *Arbeitsgericht* ar to ir prasību noraidījusi.

Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

- 3 Tas, vai atbildētāja kasācijas sūdzība var tikt apmierināta, – ciktāl tā ir vērsta pret piespriedu kompensācijas izmaksu par atvaļinājumu par 2013. un 2014. gadu –, ir atkarīgs no fakta, vai Direktīvas 2003/88/EK 7. pants un Hartas 31. panta 2. punkts pieļauj, ka tiesībām uz likumā paredzēto minimālo atvaļinājumu iestājas noilgums pēc parastā trīs gadu noilguma termiņa beigām (*BGB* 195. pants), ja darba devējs nav izpildījis savus pienākumus attiecībā uz uzaicinājumu un informēšanu.
- 4 Pēc Tiesas 2018. gada 6. novembra nolēmuma (C-684/16 [*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*] [ECLI:EU:C:2018:874]) attiecībā uz Direktīvas 2003/88/EK 7. pantu, kā arī Hartas 31. panta 2. punktu, *Bundesarbeitsgericht* ir attīstījusi savu līdzšinējo judikatūru un ir lēmusi, ka, interpretējot *BUrlG* 7. pantu atbilstīgi Direktīvas 2003/88/EK 7. pantam, tiesības uz likumā paredzēto minimālo atvaļinājumu principā izbeidzas kalendārā gada beigās (*BUrlG* 7. panta 3. punkta pirmais teikums) vai pieņemama uzkrāto atvaļinājuma dienu pārceļšanas perioda beigās (*BUrlG* 7. panta 3. punkta otrais un ceturtais teikums) tikai tad, ja darba devējs pirms tam ir nodrošinājis darba ņēmējam iespēju īstenot savas tiesības uz atvaļinājumu un darba ņēmējs brīvprātīgi tomēr nav izmantojis savu atvaļinājumu.
- 5 Ja darba devējs atsaucas uz tiesību uz atvaļinājumu izmantošanas termiņa ierobežojumu un šo tiesību izbeigšanos, viņam ir jāapliecina, ka viņš ir izpildījis

savu līdzdalības pienākumu, vajadzības gadījumā to pierādot, jo no iepriekš minētā izriet viņam labvēlīgas tiesiskās sekas.

- 6 Pamatlietā, pamatojoties uz atbildētāja izvirzīto iebildumu par noilgumu, ir jāizvērtē, vai prasītājas tiesībām uz atvaļinājumu, kas noteiktas likumā, un vienlaicīgām tiesībām uz papildu atvaļinājumu, kas noteiktas darba līgumā, kuras atbildētāja līdzdalības neesamības dēļ nevarēja izbeigties saskaņā ar *BUrlG* 7. panta 3. punktu, ir iestājies noilgums.
- 7 Parastais trīs gadu noilguma termiņš (*BGB 195. pants*) sākas, beidzoties gadam, kurā ir radušās attiecīgās tiesības (*BGB 799. panta 1. punkta 1) apakšpunkts*), un kreditors ir uzzinājis vai viņam bez rupjas nolaidības vajadzēja uzzināt par apstākļiem, kas pamato attiecīgās tiesības, un par to, kurš ir debitors (*BGB 199. panta 1. punkta 2) apakšpunkts*).
- 8 Prasība, ciktāl prasītāja pieprasa izmaksāt kompensāciju par uzkrāto atvaļinājumu par 2013. un 2014. gadu, būtu nepamatota, ja – ievērojot Direktīvas 2003/88/EK 7. pantu un Hartas 31. panta 2. punktu - *BUrlG* 7. pants neaizlietu noilguma iestāšanos tiesībām uz atvaļinājumu un pieļautu, ka arī darba devēja nesadarbošanās gadījumā noilguma termiņu sāk skaitīt no gada, par kuru tiek piešķirts atvaļinājums.
- 9 Minēto nosacījumu gadījumā parastais trīs gadu noilguma termiņš (*BGB 195. pants*) būtu sācies, noslēdzoties attiecīgajam gadam, par kuru tiek piešķirts atvaļinājums, un pēc nogaidīšanas perioda beigām tiesību īstenošanu varētu panākt, ceļot prasību tiesā (*BUrlG 1., 3. un 4. pants*), t.i., tiesību uz atvaļinājumu par 2013. gadu gadījumā – 2013. gada 31. decembrī, tiesību uz atvaļinājumu par 2014. gadu gadījumā – 2014. gada 31. decembrī. Noilguma termiņš tiesībām uz atvaļinājumu par 2013. gadu būtu beidzies, noslēdzoties 2016. gadam, noilguma termiņš tiesībām uz atvaļinājumu par 2014. gadu būtu beidzies, noslēdzoties 2017. gadam. Prasības celšanas brīdī 2018. gada 6. februārī noilguma termiņi jau būtu beigušies.
- 10 Atbilstoši *Bundesarbeitsgericht* judikatūras tālākai attīstībai jautājumam par noilguma iestāšanos tiesībām uz atvaļinājumu, kas noteiktas likumā, un vienlaicīgām tiesībām uz papildu atvaļinājumu, kas noteiktas darba līgumā, ir būtiska nozīme lēmuma pieņemšanā, ja darba ņēmēja tiesības uz atvaļinājumu nav zudušas, jo līdzdalības pienākuma neizpildes dēļ tām nav vai attiecīgi – kā pamatlietā – nebija termiņa ierobežojuma saskaņā ar *BUrlG* 7. panta 3. punktu, un darba devējs, atsaucoties uz to, ka normatīvajos aktos noteiktais noilguma termiņš tiesībām uz atvaļinājumu esot beidzies, nepiešķir atvaļinājumu (*BUrlG 7. panta 1. punkts*) vai – kā pamatlietā – neizmaksā kompensāciju par uzkrāto atvaļinājumu (*BUrlG 7. panta 4. punkts*) (*BGB 214. panta 1. punkts*). Tā tas ir tādēļ, ka darba devēja nesadarbošanās gadījumā uzkrāto tiesību uz atvaļinājumu par vairākiem gadiem īstenojamība pret darba devēja gribu saskaņā ar valsts tiesībām sistemātiski būtu ierobežota laikā tikai tad, ja līdztekus *BUrlG* 7. panta tiesiskajam regulējumam varētu tikt piemēroti vispārējie noilguma noteikumi, kas izriet no

BGB 194. un nākamajiem pantiem. Pretējā gadījumā, ja darba devējs savu pienākumu sadarboties neizpilda tajā gadā, par kuru tiek piešķirts atvaļinājums, vai vēlākā periodā pirms darba līguma izbeigšanas, atvaļinājums, kuru nepārtraukti pārnes uz nākošo gadu, par kuru tiek piešķirts atvaļinājums, saglabājas, darba ņēmējam nepastāvot pienākumam to pieprasīt noteiktā laika periodā, lai saglabātu tā izmantojamību. Tas pats attiekos uz tiesībām saņemt kompensāciju, kas atvaļinājuma vietā stātos atbilstoši *BUrlG* 7. panta 4. punktam, izbeidzot darba līgumu.

- 11 Tādēļ ir jāprecizē, vai imperatīva tiesību norma, kas izriet no Federālā likuma par atvaļinājumu, nepieļauj, ka tiesībām uz atvaļinājumu iestājas noilgums, ja darba devējs nav aicinājis darba ņēmēju izmantot uzkrāto atvaļinājumu un brīdinājis par iespējamām sekām, tādējādi faktiski nenodrošinot darba ņēmējam iespēju īstenot savas tiesības uz atvaļinājumu. Tas ir iespējams tikai, ievērojot tiesībām uz atvaļinājumu piemērojamās Savienības tiesību aktu prasības.
- 12 Tiesa – cik var spriest – līdz šim nav lēmusi, vai un, vajadzības gadījumā, ar kādiem nosacījumiem Direktīvas 2003/88/EK 7. pants, kā arī Hartas 31. panta 2. punkts pieļauj, ka, izmantojot noilguma termiņus, kuru apturēšanai ir vajadzīga darba ņēmēja rīcība, tiek noteikts laika ierobežojums iespējai pret darba devēja gribu īstenot tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.
- 13 No Tiesas judikatūras izriet norādes, ka, tiesībām uz atvaļinājumu piemērojot Civilkodeksā paredzētos noilguma noteikumus, varētu būt pārkāpts Hartas 31. panta 2. punkts un Direktīvas 2003/88/EK 7. pants.
- 14 Tiesa savā 2018. gada 6. novembra spriedumā (*C-684/16 (Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften)*) ir lēmusi, ka Direktīvas 2003/88/EK 7. pantam un Hartas 31. panta 2. punktam ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kuru piemērojot, tas, ka darba ņēmējs nav lūdzis izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas iegūtas saskaņā ar šīm tiesību normām atsaucēs laikposmā, automātiski nozīmē, ka tādējādi, iepriekš nepārbaudot, vai darba devējs viņam faktiski bija devis iespēju izmantot šīs tiesības, atsaucēs laikposma beigās zaudē atvaļinājuma dienas, ko viņš ir ieguvis minētajā laikposmā (55. punkts). Tiesa šajā, līdzīgi kā citos spriedumos, turklāt ir uzsvērusi, 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 (42. punkts; 2017. gada 29. novembra spriedums – *C-214/16 – [King]* 39. punkts). Normatīvs vai līgumisks valsts tiesiskais regulējums, kurā, pretēji Savienības tiesību prasībām, būtu paredzēta darba ņēmēja iegūto tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu pārcelšanas ierobežošana un izbeigšanās, galarezultātā apstiprinot rīcību, kas ļauj darba devējam nelikumīgi iedzīvoties un kaitē pašam attiecīgās direktīvas mērķim gādāt par darba ņēmēja veselības aizsardzību (*Tiesa, 2017. gada 29. novembris – C-214/16 – [King]* 64. punkts).

- 15 Iesniedzējtiesas palātas ieskatā Tiesas līdzšinējā judikatūrā nav pilnīgi skaidri precizēts, vai no šiem Tiesas konstatējumiem ir jāsecina, ka Direktīvas 2003/88/EK 7. pants un Hartas 31. panta 2. punkts izslēdz to, ka, lai novērstu noilguma iestāšanos tiesībām uz atvaļinājumu, būtu jāpieprasa, lai darba ņēmējs veic noilgumu ierobežojošus pasākumus *BGB* 204. panta 1. punkta nozīmē, ja darba devējs, neizpildot savu līdzdarbības pienākumu, nav nodrošinājis darba ņēmējam iespēju īstenot tiesības uz atvaļinājumu.
- 16 No Tiesas judikatūras attiecībā uz galīgiem termiņiem un noilguma termiņiem, kas neietilpst Hartas 31. panta 2. punkta un Direktīvas 2003/88/EK 7. panta piemērošanas jomā, izriet norādes, ka, ņemot vērā noilguma noteikumu uzdevumu nodrošināt tiesisko stabilitāti un tiesisko drošību, nav izslēgts, ka tiesībām uz atvaļinājumu iestājas noilgums, tomēr ir arī tādas norādes, ka Savienības tiesības nepieļauj tiesību noilgumu, ja darba devējs nav izpildījis savus pienākumus attiecībā uz uzaicinājumu un informēšanu.
- 17 No Tiesas judikatūras izriet, ka dalībvalstu procesuālās autonomijas princips varētu liecināt par to, ka Direktīvas 2003/88/EK 7. pants un Hartas 31. panta 2. punkts pieļauj noilguma iestāšanos tiesībām uz atvaļinājumu un atbilstoši *BUrlG* 7. panta 4. punktam tās aizstājošām tiesībām uz kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu. Saskaņā ar Tiesas judikatūru situācijā, ja nav Savienības tiesiskā regulējuma, kas reglamentētu tiesību īstenošanas procedūru, katras valsts tiesību sistēmā ir jāparedz procesuālie noteikumi, kas nodrošina to tiesību aizsardzību, kuras indivīdiem piešķir Savienības tiesības (*skat. tikai Tiesa, 2014. gada 19. jūnijs – no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/1 – 112. punkts; 2010. gada 8. jūlijs – C-246/09 – [Bulicke] 24. un 25. punkts un tajos minētā judikatūra*). Tomēr pieņemtie noteikumi nedrīkst būt nelabvēlīgāki par noteikumiem, kas reglamentē līdzīgas situācijas valsts tiesībās (līdzvērtības princips), un tie nedrīkst padarīt praktiski neiespējamu vai ārkārtīgi sarežģītu Savienības tiesiskās kārtības piešķirto tiesību izmantošanu (efektivitātes princips) (*par noilguma termiņiem skat. Tiesa, 2017. gada 20. decembris – C-500/16 – [Caterpillar Financial Services] 37. un nākamie punkti un tajos minētā judikatūra; par galīgiem termiņiem skat. Tiesa, 2014. gada 19. jūnijs – no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12 – 112. punkts*).
- 18 Piemērojot *BGB* 194. un nāamos pantus, līdzvērtības princips esot ievērots, jo saskaņā ar valsts tiesību normām principā visām tiesībām, neatkarīgi no tā, vai tās ir balstītas uz valsts vai Savienības tiesību normām, un neatkarīgi no tā, vai tās ir darba ņēmēja vai darba devēja tiesības, saskaņā ar *BGB* 195. pantu piemēro parasto trīs gadu noilguma termiņu.
- 19 Attiecībā uz efektivitātes principu Tiesa ir nolēmusi, ka ikviens gadījums, kad rodas jautājums, vai valsts procesuālā norma nepadara neiespējamu vai pārmērīgi neapgrūtina Savienības tiesību piemērošanu, ir jāanalizē, ņemot vērā šīs tiesību normas nozīmi visā procesā, tās norisi un tās īpatnības dažādu instanču valsts tiesās. Šajā aspektā attiecīgā gadījumā ir jāņem vērā principi, kas ir valsts tiesu sistēmas pamatā, piemēram, tiesību uz aizstāvību aizsardzība, tiesiskās drošības

princips un pienācīga procesa norise (*Tiesa, 2020. gada 16. jūlijs – C-224/19 un C-259/19 – 85. punkts; 2010. gada 8. jūlijs – C-246/09 – [Bulicke] 35. punkts*).

- 20 Situācijās, kas neietilpst Direktīvas 2003/88/EK 7. panta un Hartas 31. panta 2. punkta piemērošanas jomā, Tiesa trīs gadu noilguma termiņus (*skat. Tiesa, 2010. gada 15. aprīlis – C-542/08 – [Barth] 28. punkts; 2009. gada 24. marts – C-445/06 – [Danske Slagterier] 48. punkts*) un attiecīgi divu gadu noilguma termiņu (*Tiesa, 2011. gada 15. decembris – C-427/10 – [Banca Antoniana Popolare Veneta] 25. punkts*) ir uzskatījusi par tādiem, kas ir saderīgi ar efektivitātes principu, ja tie nepadara praktiski neiespējamu vai pārmērīgi neapgrūtina to tiesību īstenošanu, kas ir piešķirtas ar Savienības tiesībām, ar nosacījumu, ka iesniedzējtiesa veic attiecīgu pārbaudi (*Tiesa, 2020. gada 16. jūlijs – C-224/19 un C-259/1 – 87. punkts*). Līdzīgi Tiesa ir vērtējusi, ka efektivitātes principam atbilst saprātīga galīgā termiņa noteikšana kā tiesiskās drošības pamatprincipa piemērošanas gadījums (*Tiesas pastāvīgā judikatūra, skat. tikai Tiesa, 2016. gada 21. decembris – C-154/15, C-307/15 un C-308/15 – [Gutierrez Naranjo] 70. punkts; 2010. gada 8. jūlijs – C-246/09 – [Bulicke] 36. punkts un tajā minētā judikatūra; 1997. gada 10. jūlijs – C-261/95 – [Palmisani] 28. punkts un tajā minētā judikatūra*), ja attiecīgais termiņš nesākas pirms datuma, kurā darba ņēmējs uzzina par faktiem, kas pamato viņa tiesības (*skat. Tiesa, 2010. gada 8. jūlijs – C-246/09 – [Bulicke] 41. punkts*). Atbilstoši Tiesas pastāvīgajai judikatūrai iespējamais Tiesas konstatētais Savienības tiesību pārkāpums principā neietekmē noilguma termiņa sākumu (*Tiesa, 2020. gada 14. maijs – C-749/18 – 67. punkts un tajā minētā judikatūra*). Efektivitātes princips neaizliedz to, ka valsts tiesībās paredzēts ar Savienības tiesībām pamatotu tiesību noilguma termiņš sākas, pirms ir pasludināts Tiesas spriedums, ar kuru tikusi noskaidrota juridiskā situācija attiecīgajā jomā (*skat. Tiesa, 2015. gada 28. janvāris – C-417/13 – [Starjakob] 64. punkts un tajā minētā judikatūra*). Savienības tiesības neļauj pretējai pusei atsaukties uz saprātīga noilguma termiņa izbeigšanos tikai tad, ja pretējās puses rīcības dēļ, to apvienojot ar galīgo termiņu, privātpersonai ir pilnībā liegta iespēja īstenot savas tiesības atbilstoši Savienības tiesībām valsts tiesās (*skat. Tiesa, 2020. gada 14. maijs – C-749/18 – 68. punkts un tajā minētā judikatūra*).
- 21 Šajā Tiesas judikatūrā konstatētie principi liecina par to, ka noilguma noteikumu piemērošana tiesībām uz likumā paredzēto minimālo atvaļinājumu – līdzīgi kā tās aizstājošām tiesībām uz kompensāciju – atbilst efektivitātes principam.
- 22 Tomēr no Tiesas judikatūras izriet arī norādes, ka noilguma noteikumu piemērošana tiesībām uz likumā paredzēto minimālo atvaļinājumu vai attiecīgi tās aizstājošām tiesībām uz kompensāciju neatbilst efektivitātes principam, ja darba devējs nav izpildījis savu pienākumu aicināt izmantot uzkrāto atvaļinājumu un brīdināt par iespējamām sekām.
- 23 Tiesa ir nolēmusi, ka noilguma termiņa piemērošana var pārmērīgi apgrūtināt to tiesību īstenošanu, kas ir piešķirtas ar Savienības tiesībām, un tādējādi ar to var tikt pārkāpts efektivitātes princips, skatot to kopsakarā ar tiesiskās drošības

principu, ja šī termiņa tecējums sākas brīdī, kad prasītājs nevarēja zināt vai apzināties savu no Savienības tiesībām izrietošo tiesību apjomu, jo viņa rīcībā nebija vajadzīgās informācijas (*šajā ziņā skat. par Padomes Direktīvas 93/13/EEK (1993. gada 5. aprīlis) par negodīgiem noteikumiem patērētāju līgumos interpretāciju, Tiesa, 2020. gada 16. jūlijs – C-224/19 un C-259/19–90. un 91. punkts; 2018. gada 13. septembris – C-176/17 – [Profi Credit Polska] 69. punkts*). Ņemot vērā iepriekš minēto, iesniedzējtiesas palātai rodas jautājums, vai Direktīvas 2003/88/EK 7. pants un Hartas 31. panta 2. punkts paredz, ka, lai sāktos parastā noilguma termiņa tecējums (*BGB 199. panta 1. punkta 2) apakšpunkts*), ir jābūt ne tikai zināšanām par tiesību uz atvaļinājumu rašanos un apmēru, bet arī informācijai par šo tiesību ierobežojumu laikā un varbūtēju zudumu, kas ir jāsniedz darba devējam, izpildot savu pienākumu attiecībā uz uzaicinājumu un informēšanu.

- 24 Turklāt iesniedzējtiesas palātas ieskatā – ja Tiesa uz prejudiciālo jautājumu atbild apstiprinoši – Tiesas līdzšinējā judikatūrā nav precizēts, vai Direktīvas 2003/88/EK 7. pants un Hartas 31. panta 2. punkts paredz, ka tiesības uz atvaļinājumu par attiecīgo atvaļinājuma gadu – izskatāmajā lietā tie attiecīgi ir 2013. un 2014. gads –, kuras nav zudušas, jo darba devējs nav izpildījis savu pienākumu attiecībā uz uzaicinājumu un informēšanu, attiecībā uz, iespējams, spēkā esošu noilguma termiņu tecējuma sākumu (*BGB 199. panta 1. punkta 1) apakšpunkts*) ir jāuzskata par tādām, kas radušās par atvaļinājumu par nākošo vai vēlāku atvaļinājuma gadu, ko tajā ieskaita, atbilstoši Savienības tiesībām interpretējot *BUrlG* 7. panta 3. punktu.

Tiesa savā 2018. gada 6. novembra spriedumā (*C-684/16 – [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]*) ir nolēmusi, ka valsts tiesiskais regulējums par atvaļinājuma zaudēšanu nav jāpiemēro, ja to nav iespējams interpretēt tādējādi, lai tiktu nodrošināta tā saderība ar Direktīvas 2003/88/EK 7. pantu un Hartas 31. panta 2. punktu. Tomēr valsts tiesai arī šajā gadījumā esot jānodrošina, ka attiecīgais darba ņēmējs, ja darba devējs nevar pierādīt, ka viņš faktiski ir nodrošinājis darba ņēmējam iespēju izmantot ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, uz ko viņam bija tiesības atbilstoši Savienības tiesībām, nezaudē šīs savas iegūtās tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu (*81. punkts*).