Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA ŽANA RIŠĀRA DELATŪRA
[*JEAN RICHARD DE LA TOUR*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2022. gada 5. maijā [1]

Lieta C-120/21

LB
pret
TO

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

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu – Finansiāla atlīdzība par ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas nav izmantots darba attiecību pārtraukšanas brīdī – Triju gadu noilguma termiņš – Termiņa sākums – Pienākums aicināt darba ņēmēju izmantot atvaļinājumu un pienākums viņu informēt par atvaļinājuma izmantošanu

I. Ievads

1. Ar šo lūgumu 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 [2] 7. pantu un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktu [3].

2. Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību starp TO un LB, lai saņemtu finansiālu atlīdzību par ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma dienām. LB ir atsaucies uz TO prasīto tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu noilgumu.

3. Ar iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu tiek lūgts noteikt, vai valsts tiesību normu piemērošana tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu noilguma jomā ir saderīga ar Savienības tiesībām, ja darba devējs nav ievērojis pienākumu aicināt darba ņēmēju izmantot atvaļinājumu un pienākumu viņu informēt par to, kā to ir noteikusi Tiesa 2018. gada 6. novembra spriedumos *Kreuziger* [4] un *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* [5].

1 Oriģinālvaloda – franču.

2 OV 2003, L 299, 9. lpp.

3 Turpmāk tekstā – "Harta".

4 C-619/16, turpmāk tekstā – "spriedums *Kreuziger*", EU:C:2018:872.

5 C-684/16, turpmāk tekstā "spriedums *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*", EU:C:2018:874.

4. Tik tiešām, Tiesa šajos spriedumos ir lēmusi, ka darba dēvējam ir jāaicina darba ņēmējs izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu un viņš jāinformē par šo tiesību iespējamu zaudējumu. Ja darba devējs neievēro viņam šādi noteiktos pienākumus, minētajām tiesībām valsts tiesiskajā regulējumā paredzētā bāzes vai pārcelšanas laikposma beigās nevar iestāties noilgums.

5. Tiesai izskatāmajā lietā būs jāizlemj, vai tas, ko tā ir nolēmusi tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu noilgumu jomā, ir piemērojams arī attiecībā uz vispārējo tiesību normu par noilguma termiņa piemērošanu šīm tiesībām. Konkrētāk, vai šādu termiņu var sākt skaitīt un vai tas var izbeigties neatkarīgi no tā, vai darba devējs patiešām ir devis iespēju darba ņēmējam īstenot minētās tiesības?

6. Turpmāk 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, atbilstoši kuram tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas iegūtas par bāzes periodu, kā arī atbilstošajām tiesībām uz finansiālu atlīdzību par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu darba attiecību pārtraukšanas gadījumā piemēro triju gadu noilguma termiņu, kuru sāk skaitīt bāzes laikposma beigās, ja darba devējs nav izpildījis tam uzlikto pienākumu aicināt darba ņēmēju izmantot atvaļinājumu un viņu informēt par šo atvaļinājumu.

II. Atbilstošās tiesību normas

A. Savienības tiesības

7. Direktīvas 2003/88 7. pantā "Gadskārtējais [ikgadējais] atvaļinājums" ir noteikts šādi:

"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."

B. Vācijas tiesības

8. 1963. gada 8. janvāra *Bundesurlaubsgesetz* (Federālais likums par atvaļinājumu)[6] 7. panta – 2002. gada 7. maija redakcijā, kas piemērojama darba tiesiskajām attiecībām starp lietas dalībniekiem[7], – nosaukums ir "Atvaļinājuma datums, pārcelšana un kompensācijas maksājums". Šajā pantā ir noteikts:

"[..]

(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

6 *BGBl*, 1963, 2. lpp.

7 *BGBl*, 2002 I, 1592. lpp.; turpmāk tekstā – "*BUrlG*".

jāpiešķir un jāizmanto nākamā kalendārā gada pirmajos trijos mēnešos. Pēc darba ņēmēja lūguma daļējais atvaļinājums, kas 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."

9. *Bürgerliches Gesetzbuch* (Civilkodekss; turpmāk tekstā – "*BGB*"), kas piemērojams darba attiecībām starp pamatlietas pusēm, 194. pantā "Noilguma priekšmets" ir paredzēts šādi:

"(1) Tiesības prasīt no otra zināmu darbību vai atturēšanos no tās (saistību tiesība) ir pakļautas noilgumam.

[..]"

10. Saskaņā ar *BGB* 195. pantu "Vispārējo tiesību noilguma termiņš":

"Vispārējo tiesību noilguma termiņš ir trīs gadi."

11. *BGB* 199. pants "Vispārējo tiesību noilguma termiņa sākums un maksimālie noilguma termiņa ilgumi" ir izteikts šādā redakcijā:

"(1) Ja vien nav noteikts citādi, vispārējo tiesību 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.

[..]

(4) Pārējām saistībām, kas nav minētas 2.–3.*bis* punktā, noilgums iestājas desmit gadu termiņā, sākot no to rašanās, neatkarīgi no zināšanas par tām vai to ignorēšanas rupjas nolaidības dēļ.

[..]"

12. Saskaņā ar *BGB* 204. pantu "Noilguma apturēšana ar prasības celšanu tiesā":

"(1) Noilgumu aptur

1. ar izpildes prasības vai tiesību atzīšanas prasības celšanu [..]

[..]."

III. Pamatlietas fakti un prejudiciālais jautājums

13. No 1996. gada 1. novembra līdz 2017. gada 31. jūlijam TO bija nodarbināta pie LB nodokļu un grāmatvedības jautājumos. Kalendārajā gadā viņai bija tiesības uz 24 atvaļinājuma dienām. LB ar 2012. gada 1. marta vēstuli apliecināja TO, 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 lielā darba apjoma dēļ darba devēja advokātu birojā. 2012.–2017. gadā LB piešķīra TO atvaļinājumu kopumā 95 darbdienas. Viņa savu likumā paredzēto minimālo atvaļinājumu neizmantoja pilnībā. LB neizteica aicinājumu TO izmantot atvaļinājumu aktīvāk, nedz arī informēja viņu, ka tiesības uz neizmantoto atvaļinājumu varētu zust, beidzoties kalendārajam gadam vai uzkrāto atvaļinājuma dienu pārcelšanas laikposmam.

14. Ar prasību, kas tika celta 2018. gada 6. februārī *Arbeitsgericht* (Darba lietu tiesa, Vācija), TO ir pieprasījusi izmaksāt finansiālu atlīdzību, kura atbilst tai neizmantota ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma 101 dienai par 2017. gadu un iepriekšējiem gadiem, ko viņa nebija izmantojusi pirms darba attiecību beigām. LB uzskatīja, ka attiecīgās tiesības uz atvaļinājumu ir zaudētas. Šajā nozīmē viņš apgalvoja, ka viņš neesot varējis zināt par savu pienākumu informēt par atvaļinājumu un aicināt to izmantot, ne arī šo pienākumu izpildīt, jo *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) judikatūra esot mainījusies tikai pēc darba attiecību izbeigšanas, tai pieņemot 2019. gada 19. februāra nolēmumus. Turklāt viņam neesot pienākuma izmaksāt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu, jo tiesībām uz atvaļinājumu, par kuru TO varot pieprasīt kompensāciju, esot iestājies noilgums.

15. *Arbeitsgericht* (Darba lietu tiesa) piesprieda LB izmaksāt kompensāciju par uzkrāto neizmantoto atvaļinājumu par 2017. gadu. Pārējā daļā tā prasību noraidīja.

16. Pēc TO celtās apelācijas sūdzības *Landesarbeitsgericht* (Federālās zemes Darba lietu tiesa, Vācija) piesprieda LB izmaksāt viņai kompensāciju 17 376,64 EUR bruto, kas atbilst neizmantota atvaļinājuma 76 dienām par 2013.–2016. gadu. Tā uzskatīja, ka, ņemot vērā Savienības tiesību prasības, TO tiesības uz atvaļinājumu nevarēja zust saskaņā ar *BUrlG* 7. panta 3. punktu un tām atbilstoši vispārējiem noteikumiem par noilgumu saskaņā ar *BGB* 194. un nākamajiem pantiem nevarēja iestāties noilgums, jo LB nebija nodrošinājis iespēju TO izmantot savu atvaļinājumu.

17. LB cēla revīzijas prasību iesniedzējtiesā.

18. Šī tiesa norāda, ka, pamatojoties uz judikatūru, kas izriet no spriedumiem *Kreuziger* un *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, TO tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu par 2013.–2016. gadu nav zaudētas, pamatojoties uz *BUrlG* 7. panta 3. punktu, jo LB nav viņu aicinājis izmantot savu atvaļinājumu un nav viņu precīzi un laikus informējis, ka tad, ja viņa šo atvaļinājumu neizmantos, tas kalendārā gada vai pārcelšanas laikposma beigās tiks zaudēts.

19. Tāpat kā Tiesa, arī iesniedzējtiesa balstās uz principu, ka tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu zudums, ja darba ņēmējs nav varējis izmantot savu atvaļinājumu, ir iespējams tikai ārkārtējā gadījumā, ja pastāv īpaši apstākļi, kas attaisno šī atvaļinājuma zudumu. Tomēr šī tiesa konstatē, ka LB būtu varējis nodrošināt iespēju TO izmantot savu atvaļinājumu par 2013.–2016. gadu, izpildot viņam noteiktos pienākumus aicināt izmantot atvaļinājumu un informēt par to.

20. Ciktāl LB ir izvirzījis iebildi par noilgumu, kas pamatota ar *BGB* 194. un 195. pantu, no kuriem izriet, ka kreditora prasījumiem noilgums iestājas trīs gadu laikā, skaitot no tā gada beigām, kurā radušās viņa tiesības, minētajai tiesai ir jāpārbauda, vai ir iestājies noilgums tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kuras nevarēja zust atbilstoši *BUrlG* 7. panta 3. punktam.

21. Iesniedzējtiesa norāda, ka TO prasība nebūtu pamatota, ciktāl tā ir saistīta ar atlīdzību par neizmantoto atvaļinājumu par 2013. un 2014. gadu, ja *BUrlG* 7. pants, to interpretējot atbilstoši Savienības tiesībām, neliegtu tiesību uz atvaļinājumu par šiem gadiem noilgumu un par noilguma termiņa sākuma punktu ļautu izmantot bāzes gadu, kurā radušās šīs tiesības, pat tad, ja darba devējs neizrāda sadarbību.

22. Šī tiesa tātad vēlas noskaidrot, kā vispārējās tiesību normas noilguma jomā, kas ietvertas *BGB* 194. un nākamajos pantos, ir interpretējamas kopsakarā ar *BUrlG* 7. pantu, ņemot vērā judikatūru, kas izriet no spriedumiem *Kreuziger* un *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*. Tik tiešām, ievērojot šo judikatūru, valsts tiesību normu piemērošana tiesību uz atvaļinājumu noilguma jomā tādā situācijā kā pamatlietā aplūkotā varētu izraisīt Direktīvas 2003/88 7. panta un Hartas 31. panta 2. punkta pārkāpumu.

23. It īpaši būtu jānoskaidro, vai no minētās judikatūras ir jāizdara secinājums, ka šīs tiesību normas nepieļauj, ka no darba ņēmēja tiek prasīts, lai viņš celtu prasību saskaņā ar BGB 204. panta 1. punktu, lai tiktu pārtraukts viņa tiesību uz atvaļinājumu noilgums situācijā, kad viņa darba devējs nav viņam devis iespēju izmantot šīs tiesības.

24. Iesniedzējtiesai ir šaubas, kā pareizi interpretēt Savienības tiesības, jo Tiesa jau ir atzinusi noilguma termiņa piemērošanu atbilstoši dalībvalstu procesuālās autonomijas principam, ja vien tiek ievēroti līdzvērtības un efektivitātes principi.

25. Attiecībā uz efektivitātes principu norādēm, kas gūstamas no Tiesas judikatūras, esot nepieciešams papildu skaidrojums saistībā ar to piemērošanu tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu īstenošanai. Iesniedzējtiesai it īpaši ir jautājumi par noilguma sākuma punktu.

26. Atbilstoši vienam skatpunktam valsts tiesību normu par noilgumu piemērošana šo tiesību īstenošanai varētu tikt uzskatīta par atbilstošu efektivitātes principam. Paredzot triju gadu noilguma termiņu, valsts likumdevējs esot panācis piemērotu līdzsvaru starp darba devēja interesēm, kas attiecībā uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir parādnieka statusā, un darba ņēmēja interesēm, kurš ir šo tiesību kreditors. Uzsvērdama, ka saskaņā ar *BGB* 195. pantu un 199. panta 1. punkta 1. un 2. apakšpunktu šo termiņu sāk skaitīt, vienīgi sākot no brīža, kad ir zināms par saistības pastāvēšanu, vai no brīža, kad to ir iespējams identificēt, iesniedzējtiesa norāda, ka darba ņēmējs, kas parasti zina, kādas tiesības uz atvaļinājumu izriet no viņa darba līguma, likuma vai koplīgumiem, var uz šīm tiesībām atsaukties tiesā pietiekami ilgā termiņā, šādi apturot noilguma termiņu.

27. Tomēr atbilstoši otram skatpunktam Tiesas judikatūrā esot arī norādes, kas liek domāt, ka valsts tiesību normu par noilgumu piemērošana ikgadējam apmaksātam atvaļinājumam esot nesaderīga ar efektivitātes principu, ja darba devējs nav ievērojis tam uzliktos pienākumus aicināt izmantot atvaļinājumu un informēt par to.

28. Tik tiešām, Tiesa citā kontekstā jau ir lēmusi, ka noilguma termiņa piemērošana pārmērīgi apgrūtina ar Savienības tiesībām piešķirto tiesību īstenošanu un tātad tas ir pretrunā efektivitātes principam, to interpretējot kopsakarā ar tiesiskās drošības principu, ja šo termiņu sāk skaitīt datumā, kad prasītājs nevarēja zināt savas no Savienības tiesībām izrietošās tiesības vai to apjomu

tāpēc, ka viņa rīcībā nav bijis nepieciešamās informācijas [8].

29. Tādējādi jautājums, kas šajā kontekstā rodas iesniedzējtiesai, ir par to, vai Direktīvas 2003/88 7. pants un Hartas 31. panta 2. punkts liek noilguma termiņa sākumam piemērot ne tikai tādu nosacījumu, ka ir zināms par tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu rašanos un apmēru, bet arī par informāciju par ierobežojumu laikā un iespējamu šo tiesību zudumu, kāda ir jāsniedz darba devējam, izpildot savu pienākumu aicināt izmantot atvaļinājumu un pienākumu informēt par to.

30. Ņemot vērā šos apstākļus, *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 parasto 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 īstenot savas tiesības uz atvaļinājumu?"

31. Rakstveida apsvērumus iesniedza Vācijas valdība un Eiropas Komisija. Tiesas sēde mutvārdu paskaidrojumu uzklausīšanai notika 2022. gada 24. martā.

IV. Analīze

32. Ar prejudiciālo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā lūdz Tiesu izlemt, vai Direktīvas 2003/88 7. pants un Hartas 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, kuru piemērojot tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas iegūtas par bāzes laikposmu, kā arī tām atbilstošajām tiesībām uz finansiālu atlīdzību par neizmantotu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu darba attiecību izbeigšanas gadījumā piemēro triju gadu noilguma termiņu, ko sāk skaitīt bāzes laikposma noslēgumā, ja darba devējs nav ievērojis tam uzlikto pienākumu aicināt darba ņēmēju izmantot atvaļinājumu un pienākumu informēt darba ņēmēju par atvaļinājuma izmantošanu.

33. Lai sniegtu atbildi uz šo jautājumu, ir jāuzsver, kā tas arī izriet no Direktīvas 2003/88 7. panta un Tiesas judikatūras, ka dalībvalstīm savos valsts tiesību aktos jānosaka tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu izmantošanas un īstenošanas nosacījumi, precizējot konkrētus apstākļus, kādos darba ņēmēji var šīs tiesības izmantot [9].

34. Šajā ziņā Tiesa ir lēmusi, ka "Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktam principā pretrunā nav tādi valsts tiesību akti, kuros ir noteikti šajā direktīvā skaidri paredzēto tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izmantošanas noteikumi, ieskaitot arī minēto tiesību zaudēšanu bāzes vai

[8] Iesniedzējtiesa šajā ziņā atsaucas uz spriedumiem saistībā ar Padomes Direktīvas 93/13/EEK (1993. gada 5. aprīlis) par negodīgiem noteikumiem patērētāju līgumos (OV 1993, L 95, 29. lpp.) interpretāciju. Tā citē spriedumus, 2018. gada 13. septembris, *Profi Credit Polska* (C-176/17, EU:C:2018:711, 69. punkts), un 2020. gada 16. jūlijs, *Caixabank* un *Banco Bilbao Vizcaya Argentaria* (C-224/19 un C-259/19, EU:C:2020:578, 90. un nākamie punkti).

[9] Skat. it īpaši spriedumu, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 28. punkts), kā arī spriedumu *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (34. punkts).

pārcelšanas laikposma beigās, tomēr ar nosacījumu, ka darba ņēmējam, kurš zaudējis tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ir bijusi faktiska iespēja izmantot viņam minētajā direktīvā paredzētās tiesības" [10].

35. Tiesa jau ir precizējusi, ka 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 [11]. Šāda veida tiesiskais regulējums ietilpst valsts tiesību aktu noteikumos un procedūrās, kas piemērojamas darba ņēmēju atvaļinājumu noteikšanai, lai tiktu ņemtas vērā dažādas iesaistītās intereses [12].

36. Tomēr Tiesas ieskatā katrā atsevišķā gadījumā "ir jāpārliecinās, ka šo valsts noteikumu piemērošana darba ņēmēja iegūto tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu zaudēšanu nevarētu izraisīt arī tad, ja viņam nebūtu bijusi faktiska iespēja izmantot šīs tiesības" [13]. Tādējādi "automātiska tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu zaudēšana, kas nav pakārtota iepriekšējai pārbaudei, vai darba ņēmējam ir bijusi faktiska iespēja izmantot šīs tiesības, neatbilst [..] robežām, kas ir obligātas dalībvalstīm, kad tās precizē minēto tiesību izmantošanas kārtību" [14]. Tik tiešām, "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" [15].

37. No šīs Tiesas judikatūras izriet, ka tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu jomā tiek piemērots princips, ka šīs tiesības nevar izbeigties, beidzoties valsts tiesībās noteiktajam bāzes laikposmam un/vai pārcelšanas laikposmam, ja darba ņēmējs nav varējis izmantot savu atvaļinājumu [16].

38. Ciktāl *BGB* 194. un nākamajos pantos paredzētās normas par noilgumu ir piemērojamas tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, tās tāpat kā *BUrlG* 7. panta 3. punkts ietilpst šo tiesību izmantošanas noteikumu jomā. Šīm normām tātad ir jāatbilst arī robežām, kādas ir noteiktas dalībvalstīm, lai netiktu aizskarta minēto tiesību būtība.

39. Šādi specifiskajā tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu jomā citiem vārdiem ir izteikta vispārējā norma, ka dalībvalstīm ir procesuālā autonomija, kuras robežas ir noteiktas Savienības tiesībās. Tādējādi patiešām no Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet – tad, ja nav specifiska Savienības tiesiskā regulējuma attiecīgajā jomā, uz šo tiesību īstenošanas kārtību attiecas dalībvalstu iekšējo tiesību sistēma saskaņā ar dalībvalstu procesuālās autonomijas principu. Tomēr šī kārtība nedrīkst būt mazāk labvēlīga par to, kas reglamentē līdzīgas valsts tiesībām

[10] Skat. it īpaši spriedumu, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 43. punkts), kā arī spriedumu *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (35. punkts).

[11] Skat. spriedumu *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (36. punkts).

[12] Skat. spriedumu *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (37. punkts un tajā minētā judikatūra).

[13] Spriedums *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (38. punkts).

[14] Spriedums *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (40. punkts).

[15] Skat. spriedumu *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (26. punkts un tajā minētā judikatūra).

[16] Skat. it īpaši 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).

pakļautas situācijas (līdzvērtības princips), un tā nedrīkst padarīt praktiski neiespējamu vai pārmērīgi apgrūtināt to tiesību īstenošanu, kuras ir piešķirtas Savienības tiesību sistēmā (efektivitātes princips) [17].

40. Šī lieta attiecas vienīgi uz efektivitātes principu [18]. Par šo principu jānorāda, ka Tiesa ir pastāvīgi lēmusi – ikviens gadījums, kad rodas jautājums, vai valsts procesuālo tiesību norma nepadara praktiski neiespējamu vai pārmērīgi neapgrūtina Savienības tiesību piemērošanu, ir jāizvērtē, ņemot vērā šīs tiesību normas vietu visā procedūrā, šīs procedūras norisi un īpatnības dažādās valsts tiesu instancēs. Šādā perspektīvā attiecīgā gadījumā jāņem vērā principi, kas ir valsts tiesu sistēmas pamatā, piemēram, tiesību uz aizstāvību aizsardzība, tiesiskās drošības princips un pienācīga tiesvedības norise [19].

41. Turklāt Tiesa ir precizējusi, ka dalībvalstu pienākums nodrošināt to tiesību efektivitāti, kuras attiecīgajām personām izriet no Savienības tiesībām, nozīmē prasību par efektīvu tiesību aizsardzību tiesā, kas paredzēta arī Hartas 47. pantā un kas tostarp attiecas uz procesuālo noteikumu definēšanu attiecībā uz prasībām tiesā, kuras pamatotas ar šādām tiesībām [20].

42. Par noilguma termiņa īpašību analīzi Tiesa ir precizējusi, ka šai analīzei ir jāattiecas uz šāda termiņa ilgumu, kā arī tā piemērošanas kārtību, tostarp kārtību, kādā sāk skaitīt šo termiņu [21].

43. Balstoties uz šādu analīzi, ir jāizvērtē, vai un kādā mērā pamatlietā aplūkotā noilguma termiņa piemērošana tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir saderīga ar Savienības tiesībām.

44. Pirmkārt, par noilguma termiņa ilgumu Tiesa jau ir lēmusi, ka saprātīgu prasības celšanas termiņu noteikšana tiesiskās drošības interesēs, kuru neievērošanas gadījumā prasības celšanas tiesības tiek zaudētas, nepadara praktiski neiespējamu vai pārmērīgi neapgrūtina Savienības tiesību sistēmā piešķirto tiesību izmantošanu, ja šādi termiņi pēc būtības ir pietiekami, lai privātpersona varētu sagatavot un celt efektīvu prasību tiesā [22]. Tik tiešām, saprātīgu prasības celšanas termiņu noteikšana tiesiskās drošības interesēs, kuru neievērošanas gadījumā prasības celšanas tiesības tiek zaudētas, ir saderīga ar Savienības tiesībām [23].

45. Šajā lietā *BGB* 195. pantā, uz ko pamatlietā atsaucas LB, lai iebilstu pret TO izvirzītajām pretenzijām, ir noteikts triju gadu noilguma termiņš. Savukārt Tiesa jau ir lēmusi, ka šāds termiņš, ja tas ir iepriekš noteikts un zināms, ir atzīstams par saprātīgu un saderīgu ar efektivitātes principu [24].

46. Otrkārt, attiecībā uz pamatlietā aplūkotā noilguma termiņa sākumu ir jāpārbauda, vai tas var darba ņēmējam liegt šajā termiņā atsaukties uz tiesībām, kādas viņam ir piešķirtas ar Direktīvu 2003/88.

17 Skat. it īpaši spriedumus, 2021. gada 10. jūnijs, *BNP Paribas Personal Finance* (no C-776/19 līdz C-782/19, turpmāk tekstā – "spriedums *BNP Paribas Personal Finance*", EU:C:2021:470, 27. punkts un tajā minētā judikatūra), un 2022. gada 10. februāris, *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld* (Noilguma termiņš) (C-219/20, EU:C:2022:89, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).

18 Attiecībā uz līdzvērtības principu no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka *BGB* 194. un nākamie panti, uz kuriem ir veikta atsauce, lai apgalvotu tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu noilgumu pamatlietā, ir piemērojami ikvienam civiltiesību prasījumam, kas radies gan uz valsts, gan Savienības tiesību pamata.

19 Skat. it īpaši spriedumu *BNP Paribas Personal Finance* (28. punkts un tajā minētā judikatūra).

20 Skat. it īpaši spriedumu *BNP Paribas Personal Finance* (29. punkts un tajā minētā judikatūra).

21 Skat. it īpaši spriedumu *BNP Paribas Personal Finance* (30. punkts un tajā minētā judikatūra).

22 Skat. it īpaši spriedumu *BNP Paribas Personal Finance* (31. punkts un tajā minētā judikatūra).

23 Skat. it īpaši spriedumu *BNP Paribas Personal Finance* (32. punkts un tajā minētā judikatūra).

24 Skat. it īpaši spriedumu, 2010. gada 15. aprīlis, *Barth* (C-542/08, EU:C:2010:193, 28. un 29. punkts), kā arī 2020. gada 9. jūlijs, *Raiffeisen Bank* un *BRD Groupe Société Générale* (C-698/18 un C-699/18, EU:C:2020:537, 64. punkts).

47. Atgādināšu, ka saskaņā ar *BGB* 199. panta 1. punktu vispārējo tiesību noilguma termiņš sākas tā gada beigās, kurā tiesības ir radušās un kurā parādniekam ir kļuvuši zināmi apstākļi, kas pamato šīs tiesības, un kreditora identitāte vai arī viņam par tiem būtu bijis jāzina, nepieļaujot rupju nolaidību. Šī tiesību norma nozīmē, ka triju gadu noilguma termiņu principā sāk skaitīt tā bāzes gada beigās, kurā darba ņēmējs ir ieguvis savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Šādi noteiktais šī noilguma termiņa sākuma brīdis balstās uz konstatējumu, ka parasti šāds darba ņēmējs zina par tiesībām uz atvaļinājumu, kas izriet no viņa darba līguma, likuma vai koplīgumiem, un viņš var uz šīm tiesībām atsaukties tiesā pietiekami ilgā termiņā, šādi apturot noilguma termiņu.

48. Es tomēr – tāpat kā Komisija – uzskatu, ka tādu noilguma termiņu kā pamatlietā aplūkotais nevar sākt skaitīt vienīgi uz teorētisku zināšanu pamata, par kurām izdara pieņēmumu, ka darba ņēmējam ir zināms par savām tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Šāda koncepcija manā ieskatā nav savienojama ar efektivitātes principu, jo tā rada ievērojamu risku, ka darba ņēmējs nespēs izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu *BGB* 195. pantā noteiktajā termiņā. Tik tiešām, šo tiesību efektīva īstenošana darba ņēmējam nozīmē, ka darba devējs viņam iepriekš ir sniedzis adekvātu un pilnīgu informāciju par viņa rīcībā esošā atvaļinājuma apmēru. Šāda informācija ir nepieciešama vēl jo vairāk tad, ja tiesības uz atvaļinājumu ir vairākkārt pārceltas.

49. Tātad grūtības attiecībā pret efektivitātes principu pašas par sevi nerada ne Vācijas tiesībās paredzētais noilguma termiņš, ne arī tā ilgums, bet gan šī termiņa sākums, kas, manuprāt, ir jānosaka tā gada beigās, kurā darba devējs ir izpildījis savu informēšanas pienākumu, jo, sākot no šī datuma, var uzskatīt, ka darba ņēmējam ir "zināms" par savām tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu *BGB* 199. panta 1. punkta izpratnē. No tā jāsecina, ka tik ilgi, kamēr darba devējs nav izpildījis savu informēšanas pienākumu, nevar sākt skaitīt pamatlietā paredzēto noilguma termiņu. Šādā izpratnē Vācijas tiesības, manuprāt, varētu tikt interpretētas atbilstoši Savienības tiesībām.

50. Šajā ziņā no Tiesas judikatūras izriet, ka darba devējam ir pienākums nodrošināt, ka darba ņēmējs var izmantot tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu [25]. Šajā nozīmē Tiesa ir lēmusi, ka "darba devējam, jo 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, – ka tad, ja viņš to neizmantos, tas tiks zaudēts bāzes laikposma vai atļautā pārcelšanas laikposma beigās" [26].

51. Turklāt Tiesa ir lēmusi, 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 vai atļautā pārcelšanas laikposma beigās un darba attiecību izbeigšanās gadījumā attiecīga finansiālās kompensācijas nesamaksāšana par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu attiecīgi nav saderīga ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu un 7. panta 2. punktu" [27].

[25] Skat. it īpaši spriedumu *Kreuziger* (51. punkts un tajā minētā judikatūra), kā arī spriedumu *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (44. punkts un tajā minētā judikatūra).

[26] Spriedums *Kreuziger* (52. punkts) un spriedums *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (45. punkts).

[27] Spriedums *Kreuziger* (53. punkts) un spriedums *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (46. punkts).

52. Kā apgalvo Vācijas valdība, pastāv fundamentālas atšķirības starp zuduma un noilguma jēdzieniem. Tik tiešām, noilgums ne tikai esot paredzēts parādnieka interesēs, bet arī atklājot no tiesiskuma izrietošu prasību, jo noilgums veicina tiesisko mieru un drošību. Savukārt šos mērķus ar noilgumu varot sasniegt vienīgi tad, ja iespējai atsaukties uz tiesībām tiek piemērots ierobežojums laikā. Turpretī, ja noilgums noteiktos apstākļos būtu jāuzskata par nepiemērojamu, tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas rodas darba attiecībās, varētu brīvi un neierobežot uzkrāt, un tas būtu pretrunā šī atvaļinājuma atpūtas mērķim. Vācijas valdība tāpēc uzskata, ka valsts tiesību normu par noilgumu piemērošana tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir saderīga ar Savienības tiesībām – arī tad, ja darba devējs nav izpildījis savus pienākumus aicināt izmantot atvaļinājumu un informēt par to.

53. Pretēji Vācijas valdībai uzskatu, ka, ciktāl tāda noilguma termiņa kā pamatlietā aplūkotais izbeigšanās darba ņēmējam var radīt tādas sekas, ka viņš zaudē savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, šādam termiņam pēc analoģijas ir jāpiemēro tas, ko Tiesa ir nolēmusi spriedumā *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* par valsts tiesību normu, proti, *BUrlG* 7. panta 3. punktu, atbilstoši kuram zūd darba ņēmēja iegūtās tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu vai viņa atbilstošās tiesības uz atlīdzības izmaksu par neizmantoto atvaļinājumu darba attiecību izbeigšanas gadījumā. No tā izriet – lai varētu piemērot tādu noilguma termiņu kā pamatlietā aplūkotais, ir jāveic iepriekšēja pārbaude par to, vai darba devējs tik tiešām ir nodrošinājis iespēju darba ņēmējam izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Turklāt, kā Tiesa jau to ir nolēmusi attiecībā uz patērētājiem, noilguma termiņš var būt saderīgs ar efektivitātes principu tikai tad, ja patērētājam ir bijusi iespēja zināt savas tiesības, pirms šis termiņš ir sācies vai nav izbeidzies [28].

54. Šajā ziņā atgādināšu, ka darba dēvējam uzlikto pienākumu aicināt izmantot atvaļinājumu un par to informēt attaisno apstāklis, ka darba ņēmējs ir jāuzskata par vājāko darba attiecību pusi, tātad viņš var tikt atturēts skaidri pieprasīt darba devējam savu tiesību ievērošanu [29]. Kā ir norādījusi Tiesa, "ir jānovērš situācija, kurā pienākums nodrošināt tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu faktisku izmantošanu pilnībā būtu pārnests uz darba ņēmēju, bet darba devējam tādējādi tiktu piedāvāta iespēja tikt atbrīvotam no viņa paša pienākumu ievērošanas, aizbildinoties, ka darba ņēmējs nav iesniedzis ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pieprasījumu" [30].

55. Šīs argumentācijas loģika ir uzskatīt, ka darba ņēmēja iegūto tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu zaudējums nevar izrietēt no konstatējuma, atbilstoši kuram viņš nav veicis aktīvu darbību, lai izmantotu atvaļinājumu, iepriekš nepārbaudot, vai darba devējs šim darba ņēmējam tik tiešām ir nodrošinājis iespēju izmantot šīs tiesības. Šāds zaudējums, kas nebūtu pakārtots iepriekšējai pārbaudei par to, ka darba devējs ir izpildījis savu pienākumu aicināt izmantot atvaļinājumu un pienākumu par to informēt, būtu pretrunā – arī attiecībā uz valsts tiesību normām par noilgumu – tām robežām, kas dalībvalstīm ir jāievēro, precizējot minēto tiesību izmantošanas kārtību [31].

56. Atbilstoši šai pašai loģikai uzskatu, ka Direktīvas 2003/88 7. pantā un Hartas 31. panta 2. punktā nav atļauts darba ņēmēja iegūto tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu saglabāšanu padarīt atkarīgu no tā, vai viņš ir iesniedzis prasību tiesā, kam ir tādas sekas atbilstoši *BGB* 204. pantam, ka tiek apturēts noilguma termiņš.

28 Skat. it īpaši spriedumu *BNP Paribas Personal Finance* (46. punkts un tajā minētā judikatūra).

29 Skat. spriedumu *Kreuziger* (48. punkts) un spriedumu *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (41. punkts).

30 Spriedums *Kreuziger* (50. punkts) un spriedums *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (43. punkts).

31 Skat. spriedumu *Kreuziger* (47. punkts) un spriedumu *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (40. punkts).

57. Kopumā Tiesas atvasinātie principi spriedumos *Kreuziger* un *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu zaudēšanas jomā, manuprāt, ir piemērojami arī šo tiesību noilguma jomā. Tādējādi, lai garantētu, ka darba ņēmējs var patiesi gūt atpūtu, lai efektīvi aizsargātu savu drošību un veselību [32], ir jānodrošina, ka jebkādu valsts tiesību normu piemērošana, kuras sekas ir tādas, ka tiek zaudētas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, arī šādu tiesību noilguma jomā, ir pakļauta iepriekšējai pārbaudei par to, vai darba ņēmējam tik tiešām ir bijusi nodrošināta iespēja izmantot šīs tiesības.

58. Jebkādas citas interpretācijas sekas būtu tādas, ka dalībvalsts, šajā gadījumā izmantojot vispārējās tiesību normas noilguma jomā, varētu no jauna paredzēt iespēju ierobežot laikā tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu darba ņēmējam, kam nav bijusi nodrošināta iespēja šīs tiesības izmantot, un tas, manuprāt, būtu pretrunā tam, ko Tiesa ir nolēmusi spriedumos *Kreuziger* un *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*.

59. Piebildīšu, ka mana piedāvātā pieeja atbilst pastāvīgajai Tiesas judikatūrai, atbilstoši kurai tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu nedrīkst interpretēt šauri [33]. 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" [34].

60. Šajā gadījumā manā ieskatā aizsardzību nav pelnījušas tāda darba devēja, kas nav izpildījis savu pienākumu aicināt izmantot atvaļinājumu un informēt par atvaļinājuma izmantošanu, intereses, kuras kaitē darba ņēmēja interesēm. Šim darba devējam nevajadzētu spēt atbrīvoties no tam uzliktajiem pienākumiem un gūt priekšrocības no savu pienākumu neizpildes, apgalvojot, ka valsts tiesību normai par noilgumu ir izvirzīts tiesiskās drošības mērķis.

61. Tik tiešām, kā ir lēmusi Tiesa, "pretēji situācijai, kad tiek summētas tāda darba ņēmēja tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kurš ir ticis kavēts izmantot minēto atvaļinājumu slimības dēļ, darba devējam, kas nedod iespēju darba ņēmējam izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, ir jāuzņemas tā sekas" [35]. Turklāt, kā to jau ir nolēmusi Tiesa, "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" [36].

62. No iepriekš minētā, manuprāt, izriet, ka tad, ja darba devējs nepierāda, ka viņš ir pielicis visu prasīto rūpību, lai darba ņēmējs tik tiešām varētu izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, šim darba ņēmējam nevar atņemt šīs iegūtās tiesības ne ar tiesību izzušanu, ne noilgumu.

[32] Skat. it īpaši spriedumu, 2022. gada 13. janvāris, *Koch Personaldienstleistungen* (C-514/20, EU:C:2022:19, 31. punkts un tajā minētā judikatūra).

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

[34] 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).

[35] 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).

[36] Spriedums, 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 64. punkts).

V. Secinājumi

63. Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) uzdoto prejudiciālo jautājumu 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 tāds valsts tiesiskais regulējums, kuru piemērojot tiesībām uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas iegūtas par bāzes laikposmu, kā arī tām atbilstošajām tiesībām uz finansiālu atlīdzību par neizmantotu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu darba attiecību izbeigšanas gadījumā piemēro triju gadu noilguma termiņu, ko sāk skaitīt bāzes laikposma noslēgumā, ja darba devējs nav ievērojis tam uzlikto pienākumu aicināt darba ņēmēju izmantot atvaļinājumu un pienākumu informēt darba ņēmēju par atvaļinājuma izmantošanu.