ĢENERĀLADVOKĀTA DŽERARDA HOGANA [*GERARD HOGAN*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2021. gada 15. aprīlī[1]

Lieta C-233/20

WD
pret
***job-medium GmbH*, likvidācijas procesā**

(*Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa, Austrija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība – Direktīva 2003/88/EK – 7. pants – Atlīdzība par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas tiek izmaksāta, beidzoties darba attiecībām – Darba attiecību izbeigšana, darba ņēmējam uzteicot tās bez svarīga iemesla

I. Ievads

1. Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem[2] 7. pantu.

2. Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp, no vienas puses, WD un, no otras puses, viņa bijušo darba devēju, firmu ar nosaukumu *job-medium*. Strīds attiecas uz WD prasību samaksāt atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu, kuru viņš neesot izmantojis pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas, konkrētajā situācijā, kurā darba tiesiskās attiecības pirms termiņa un bez pienācīga paziņojuma vienpusēji izbeidzis darba ņēmējs.

[1] Oriģinālvaloda – angļu.

[2] OV 2003, L 299, 9. lpp.

II. Tiesiskais regulējums

A. Savienības tiesības

1. Eiropas Savienības Pamattiesību harta

3. Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 31. pantā "Godīgi un taisnīgi darba apstākļi" ir noteikts:

"1. Ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem.

2. Ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz maksimālā darba laika ierobežošanu, uz atpūtas laiku ik dienu un ik nedēļu, kā arī uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu."

2. Direktīva 2003/88

4. Direktīvas 2003/88 7. pantā "Gadskārtējais atvaļinājums" ir paredzēts:

"1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu, atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse.

2. Obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības."

B. Austrijas tiesības

5. *Urlaubsgesetz* (1976. gada 7. jūlija Likums par atvaļinājumu; turpmāk tekstā – "*UrlG*")[3] ar grozījumiem 10. panta 1. un 2. punktā teikts:

"(1) Darba tiesisko attiecību izbeigšanas dienā darba ņēmējam par pārskata gadu, kurā darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, ir tiesības uz kompensāciju par atvaļinājumu, kas atbilst nodarbinātības ilgumam pārskata gadā attiecībā pret visu pārskata gadu. Jau izmantoto atvaļinājumu atskaita no ikgadējā atvaļinājuma *pro rata temporis* [..].

(2) Kompensācija nav jāmaksā, ja darba ņēmējs bez svarīga iemesla un pirms termiņa izbeidz darba tiesiskās attiecības."

III. Pamatlietas fakti

6. WD no 2018. gada 25. jūnija līdz 9. oktobrim bija nodarbināts *job-medium*. 2018. gada 9. oktobrī viņš pirms termiņa un bez pienācīga paziņojuma izbeidza darba tiesiskās attiecības. 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,

[3] *BGBl.*, 1976/390.

izbeidzot darba tiesiskās attiecības, atbilda 3,33 darba dienām. *Job-medium*, norādot uz *UrlG* 10. panta 2. punkta tiesību normu, atbilstoši kurai atlīdzība par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu darba ņēmēja neattaisnota pirmstermiņa uzteikuma gadījumā darba ņēmējam nepienākas, prasītājam to neizmaksāja.

7. Uzskatot, ka šis noteikums ir pretrunā ES tiesībām, WD iesniedza prasību par šādas kompensācijas samaksu. Viņa prasība pirmās instances un apelācijas instances tiesā tika noraidīta, pamatojoties uz *UrlG* 10. panta 2. punktu.

8. Iesniedzējtiesa savā revīzijas sūdzībā par šo spriedumu norāda, ka saskaņā ar *UrlG* 10. panta 2. punktu tiesības uz kompensāciju par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu tiek zaudētas tikai tad, ja darba ņēmējs pārtrauc darba tiesiskās attiecības bez svarīga iemesla. Šajā saistībā svarīgs iemesls ir konstatējams tad, ja no darba ņēmēja uzteikuma brīdī darba tiesisko attiecību saglabāšana nav sagaidāma pat uz uzteikuma termiņa laiku.

9. *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa) norāda, ka šīs normas nolūks, no vienas puses, ir sodošs, jo tās mērķis ir atturēt darba ņēmējus no darba tiesisko attiecību nepamatotas pirmstermiņa izbeigšanas, un, no otras puses, ekonomisks, jo tās mērķis ir mazināt darba devēja finansiālo slogu, neparedzēti saskaroties ar darbinieka zaudēšanu.

10. Iesniedzējtiesai ir šaubas par to, vai *UrlG* 10. panta 2. punkts ir saderīgs ar Direktīvas 2003/88 7. pantu, kā to interpretējusi Tiesa savā judikatūrā, un ar Hartas 31. panta 2. punktu.

11. It īpaši no minētās judikatūras izriet, ka, darba ņēmējam izbeidzot darba tiesiskās attiecības pēc savas gribas, netiek ietekmētas viņa tiesības attiecīgā gadījumā saņemt finansiālu kompensāciju par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu, kuru viņš nav spējis izmantot pirms šo darba tiesisko attiecību izbeigšanas. Tomēr Tiesa arī ir nospriedusi, ka Direktīvas 2003/88 7. panta interpretācija, kas mudināja darba ņēmēju apzināti atturēties no ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas, lai palielinātu savu darba samaksu, nav saderīga ar tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ieviešanas mērķiem.

12. Šajā saistībā iesniedzējtiesa norāda, pirmkārt, ka darba ņēmēja nepamatota uzteikuma gadījumā tieši darba ņēmējs vienpusēji pieņem lēmumu neizmantot savas tiesības izmantot atvaļinājumu natūrā vai kompensācijas pabalsta veidā. Otrkārt, tiesību uz kompensāciju saglabāšana darba tiesisko attiecību pirmstermiņa izbeigšanas gadījumā, ja nav svarīga iemesla, būtu pretrunā principam, ka persona nedrīkst gūt labumu no tiesībām, kas izriet no tās prettiesiskas rīcības.

IV. Prejudiciālie jautājumi un tiesvedība Tiesā

13. Minētajos apstākļos *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa) ar 2020. gada 29. aprīļa lēmumu, kuru Tiesa saņēmusi 2020. gada 4. jūnijā, nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus jautājumus prejudiciāla nolēmuma sniegšanai:

"1) Vai ar [Hartas] 31. panta 2. punktu un [Direktīvas 2003/88] 7. pantu ir saderīga valsts tiesību norma, atbilstoši kurai atlīdzība par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu par pašreizējo (pagājušo) darba gadu nepienākas, ja darba ņēmējs vienpusēji bez svarīga iemesla un pirms termiņa izbeidz darba tiesiskās attiecības ("darba ņēmēja uzteikums")?

2) Ja uz šo jautājumu tiek atbildēts noliedzoši:

2.1) Vai šādā gadījumā ir papildus jāpārbauda, vai darba ņēmējam atvaļinājuma izmantošana bija neiespējama?

2.2) Pēc kādiem kritērijiem ir jāveic šī pārbaude?"

14. Rakstveida apsvērumus iesniedza WD, *job-medium*, Austrijas valdība un Eiropas Komisija.

15. Tiesvedības rakstveida daļas beigās Tiesa uzskatīja, ka tai ir pietiekami daudz informācijas, lai izskatītu lietu, nenoturot tiesas sēdi mutvārdu paskaidrojumu uzklausīšanai atbilstoši Tiesas Reglamenta 76. panta 2. punktam.

V. Analīze

A. Par jautājumu pieņemamību

16. Rakstveida paskaidrojumos *job-medium* pieprasīja *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa) uzdotos jautājumus atzīt par nepieņemamiem, jo tajos minētās tiesību normas Tiesa jau ir interpretējusi, sniedzot atbildi, kas ir piemērojama strīda faktiem pamatlietā.

17. Šajā ziņā ir pietiekami atzīmēt, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru LESD 267. pantā iedibinātās sadarbības starp Tiesu un valsts tiesām ietvaros tikai valsts tiesai, kas izskata lietu un kas ir atbildīga par pieņemamo tiesas nolēmumu, ņemot vērā lietas īpatnības, ir jānovērtē gan tas, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir nepieciešams sprieduma taisīšanai, gan arī Tiesai uzdoto jautājumu atbilstība. Tātad gadījumā, ja uzdotie jautājumi skar Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir pienākums atbildēt. No minētā izriet, ka uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju attiecas atbilstības prezumpcija. Tādējādi Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas iesniegtu prejudiciālu jautājumu tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai ES tiesību interpretācijai nav nekādas saistības ar pamatlietas faktiskajiem apstākļiem vai tās priekšmetu, ja izvirzītā problēma ir hipotētiska vai arī ja Tiesai nav zināmi faktiskie vai tiesiskie apstākļi, kas ir vajadzīgi, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem [4].

18. Tomēr no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka WD pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas ar *job-medium* tika atteikta finansiālās kompensācijas izmaksa par neizmantoto atvaļinājumu, pamatojoties uz *UrlG* 10. panta 2. punktu, jo darba tiesiskās attiecības tika pārtrauktas pirms termiņa, nenorādot svarīgu iemeslu. Ņemot vērā šos apstākļus, iesniedzējtiesa izklāsta iemeslus, kādēļ tai ir šaubas par šīs normas saderību ar Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktu un Hartas 31. panta 2. punktu.

19. Līdz ar to ir acīmredzams, ka uzdotie jautājumi attiecas uz ES tiesību interpretāciju un ka atbilde uz šiem jautājumiem ir noderīga un būtiska strīda izšķiršanai iesniedzējtiesā. Tādējādi prejudiciālie jautājumi ir pieņemami.

[4] Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 24. novembris, AZ (dokumentu viltošana) (C-510/19, EU:C:2020:953, 25. un 26. punkts).

B. Tiesības uz atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu nepamatota uzteikuma gadījumā

20. Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa vaicā, vai ar Hartas 31. panta 2. punktu un Direktīvas 2003/88 7. pantu ir saderīga valsts tiesību norma, atbilstoši kurai atlīdzība par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu par pašreizējo (pagājušo) darba gadu nepienākas, ja darba ņēmējs vienpusēji bez svarīga iemesla un pirms termiņa izbeidz darba tiesiskās attiecības.

21. Pirmkārt, jāatgādina, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts atspoguļo un precizē pamattiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas apstiprinātas Hartas 31. panta 2. punktā [5]. Citiem vārdiem sakot, minētās direktīvas 7. panta 1. punktā šīs pamattiesības ir tikai konkretizētas [6]. Tādējādi no minētā izriet, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nedrīkst interpretēt šauri [7].

22. Otrkārt, ir vietā atcerēties arī to, ka tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kuras saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktu pienākas katram darba ņēmējam, mērķis ir ļaut darba ņēmējam atpūsties no viņa darba līgumā paredzēto uzdevumu izpildes un izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm. Šis mērķis, kas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nošķir no citu veidu atvaļinājumiem ar citādiem mērķiem, ir balstīts uz pieņēmumu, ka darba ņēmējs aprēķina periodā ir faktiski strādājis [8].

23. Treškārt, no Direktīvas 2003/88 teksta un Tiesas judikatūras izriet, ka, lai gan dalībvalstīm ir jānosaka tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu izmantošanas nosacījumi, tās nedrīkst pašai šo tiesību pastāvēšanai, kuras tieši izriet no šīs direktīvas, *piemērot nekādus priekšnosacījumus* [9].

24. Tomēr ir jāatgādina arī tas, ka tiesības uz ikgadēju atvaļinājumu ir tikai viens no diviem aspektiem tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu kā ES tiesību pamattiesībām. Šīs pamattiesības ietver tiesības uz samaksu, kā arī – kā no šīm tiesībām uz ikgadēju "apmaksātu" atvaļinājumu nenodalāmas tiesības – tiesības uz finansiālu atlīdzību par ikgadējo atvaļinājumu, kas, darba attiecībām izbeidzoties, nav izmantots [10].

25. Šajā saistībā no Tiesas iedibinātās judikatūras ir skaidrs arī tas, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā nav paredzēts neviens cits nosacījums par tiesību uz finansiālu atlīdzību izmantošanu kā tikai nosacījums, pirmkārt, par darba attiecību izbeigšanos un, otrkārt, to, ka darba ņēmējs nav

5 Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 8. septembris, Komisija un Padome/*Carreras Sequeros* u.c. (C-119/19 P un C-126/19 P, EU:C:2020:676, 115. punkts).

6 Spriedums, 2020. gada 8. septembris, Komisija un Padome/*Carreras Sequeros* u.c. (C-119/19 P un C-126/19 P, EU:C:2020:676, 117. punkts).

7 Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2012. gada 8. novembris, *Heimann* un *Toltschin* (C-229/11 un C-230/11, EU:C:2012:693, 23. punkts), un 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 55. punkts).

8 Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2018. gada 4. oktobris, *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 27. un 28. punkts), un 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 57. un 58. punkts).

9 Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 28. punkts); 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 34. punkts), un 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 56. punkts).

10 Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2018. gada 6. novembris, *Bauer* un *Willmeroth* (C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 58. punkts), un 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 83. punkts).

izmantojis visu apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu, uz kuru viņam bija tiesības šo attiecību izbeigšanās brīdī [11]. Turklāt darba attiecību izbeigšanas iemeslam nav būtiskas nozīmes attiecībā uz tiesībām uz finansiālu atlīdzību, kas paredzētas Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā [12].

26. Paužot šo viedokli, es ņemu vērā arī Tiesas norādīto aspektu, ka no Direktīvas 2003/88 7. panta interpretācijas nevar secināt, ka neatkarīgi no apstākļiem, kuru dēļ darba ņēmējs nav izmantojis savu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, minētajam darba ņēmējam būtu jāsaglabā 7. panta 1. punktā norādītās tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu un darba attiecību izbeigšanās gadījumā – tiesības uz kompensāciju, kas var to aizstāt, saskaņā ar 7. panta 2. punktu [13]. Tiesa ir norādījusi arī, ka darba ņēmējs nedrīkst būt varējis izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu pirms darba tiesisko attiecību izbeigšanas tādu iemeslu dēļ, kas būtībā no viņa nav atkarīgi [14].

27. Tomēr ir svarīgi, lai šajā judikatūrā ietvertie elementi netiktu pārprasti. 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 pārcelšanas laikposmā, lai palielinātu savu darba samaksu, izbeidzot darba tiesiskās attiecības [15]. Tomēr ir svarīgi nepieļaut situāciju, ka pienākums nodrošināt tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu faktisku izmantošanu pilnībā gulstas uz darba ņēmēju [16].

28. Tāpēc runa ir par līdzsvara nodrošināšanu starp darba devēja un darba ņēmēja tiesībām. Tomēr jāatgādina, ka saistībā ar šo līdzsvaru tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nevajadzētu interpretēt šauri [17]. Šādos apstākļos darba devēja interešu aizsardzībai jābūt absolūti vajadzīgai, lai pamatotu atkāpi no darba ņēmēja tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu [18].

29. Šajā gadījumā ir acīmredzams, ka saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. panta mērķi darba ņēmējs faktiski strādāja pārskata periodā. Citiem vārdiem sakot, darba ņēmējs ir ieguvis tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, un vienīgais iemesls, kāpēc kompensācija nav jāmaksā, ir tāds, ka darba ņēmējs darba tiesiskās attiecības pārtrauca pirms termiņa un bez svarīga iemesla. Šajā kontekstā atlīdzības nepiešķiršanai acīmredzami ir sodīšanas raksturs.

[11] Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2014. gada 12. jūnijs, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755, 23. punkts); 2018. gada 6. novembris, *Bauer* un *Willmeroth* (C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 44. punkts), 2018. gada 6. novembris, *Kreuziger* (C-619/16, EU:C:2018:872, 31. punkts); 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 23. punkts), un 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 84. punkts).

[12] Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2016. gada 20. jūlijs, *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, 28. punkts), un 2018. gada 6. novembris, *Bauer* un *Willmeroth* (C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 45. punkts).

[13] Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 6. novembris, *Kreuziger* (C-619/16, EU:C:2018:872, 37. punkts).

[14] Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 61. punkts), un 2017. gada 29. novembris, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 52. punkts).

[15] Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 48. punkts).

[16] Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2018. gada 6. novembris, *Kreuziger* (C-619/16, EU:C:2018:872, 50. punkts), un *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 43. punkts).

[17] Šajā nozīmē skat. spriedumus, 2012. gada 8. novembris, *Heimann* un *Toltschin* (C-229/11 un C-230/11, EU:C:2012:693, 23. punkts), un 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 55. punkts).

[18] Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca* (C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 75. punkts).

30. Tādējādi šāds mehānisms šķietami ir pretrunā Direktīvas 2003/88 7. panta formulējumam un mērķim, kuru esmu izklāstījis šajos secinājumos. Tas tā ir vēl jo vairāk tāpēc, ka, pēc WD un Austrijas valdības domām, darba devējam ir pieejami citi līgumiski vai likumiski līdzekļi, lai iegūtu kompensāciju par zaudējumiem, kas tam varētu rasties darba ņēmēja pirmstermiņa nepamatota uzteikuma dēļ[19]. Ņemot vērā šīs garantijas, ir mazāka iespēja, ka darba ņēmējs apzināti atturēsies izmantot savu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piemērojamā pārskata perioda laikā tikai un galvenokārt tādēļ, lai palielinātu savu darba samaksu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas.

31. Tādējādi esmu nonācis pie secinājuma, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts un Hartas 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru 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.

32. Tāpēc uz iesniedzējtiesas uzdoto otro jautājumu nav jāatbild.

VI. Secinājumi

33. Tādējādi, ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, ierosinu Tiesai uz *Oberster Gerichtshof* (Augstākā tiesa, Austrija) uzdoto pirmo jautājumu 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 tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru atlīdzība par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu par pašreizējo (pagājušo) darba gadu nepienākas, ja darba ņēmējs vienpusēji bez svarīga iemesla un pirms termiņa izbeidz darba tiesiskās attiecības.

[19] WD norāda, ka viņa nepamatotais uzteikums izraisīja līgumsoda izmaksu par labu *job-medium* (skat. WD rakstveida apsvērumus, 2. lpp.). Austrijas valdība uzskata, ka nepamatots uzteikums ir līguma pārkāpums, kas principā dod darba devējam tiesības uz zaudējumu atlīdzību, pamatojoties uz *Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz)* (1921. gada 11. maija Federālais likums par privāto darbinieku darba līgumiem (Likums par algotajiem darbiniekiem)) 28. pantu un *Allgemeines bürgerliches Gesetzbutch* (Vispārējais civilkodekss) 1162.a pantu (skat. Austrijas rakstveida apsvērumus, 13. punkts).