Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2018. gada 6. novembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba laika organizēšana – Direktīva 2003/88/EK – 7. pants – Tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu – Valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēta neizmantotā ikgadējā atvaļinājuma un finansiālas kompensācijas par minēto atvaļinājumu zaudēšana, ja darba ņēmējs nav iesniedzis atvaļinājuma pieprasījumu pirms darba attiecību izbeigšanas – Direktīva 2003/88/EK – 7. pants – Valsts tiesību atbilstīgas interpretācijas pienākums – Eiropas Savienības Pamattiesību harta – 31. panta 2. punkts – Atsaukšanās iespēja strīdā starp privātpersonām

Lieta C-684/16

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2016. gada 13. decembrī un kas Tiesā reģistrēts 2016. gada 27. decembrī, tiesvedībā

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

pret

Tetsuji Shimizu.

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], palātu priekšsēdētāji Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*], A. Prehala [*A. Prechal*] (referente), M. Vilars [*M. Vilaras*], T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], F. Biltšens [*F. Biltgen*], K. Jirimēe [*K. Jürimäe*] un K. Likurgs [*C. Lycourgos*], tiesneši M. Ilešičs [*M. Ilešič*], J. Malenovskis [*J. Malenovský*], E. Levits, L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*] un S. Rodins [*S. Rodin*],

ģenerāladvokāts: Ī. Bots [*Y. Bot*],

sekretārs: K. Malaceks [*K. Malacek*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2018. gada 9. janvāra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV* vārdā – *J. Röckl*, *Rechtsanwalt*,

– *T. Shimizu* vārdā – *N. Zimmermann*, *Rechtsanwalt*,

– Vācijas valdības vārdā – *T. Henze* un *J. Möller*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – vācu.

– Francijas valdības vārdā – *D. Colas* un *R. Coesme*, pārstāvji,

– Ungārijas valdības vārdā – *E. Sebestyén* un *M. Z. Fehér*, pārstāvji,

– Eiropas Komisijas vārdā – *M. van Beek* un *T. S. Bohr*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2018. gada 29. maija tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 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 (OV 2003, L 299, 9. lpp.) 7. pantu, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 31. panta 2. punktu.

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV* (turpmāk tekstā – "*Max-Planck*") un *Tetsuji Shimizu*, vienu no tās bijušajiem darba ņēmējiem, par to, ka *Max-Planck* ir atteicies izmaksāt viņam finansiālu kompensāciju par pirms to darba attiecību beigām neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Padomes Direktīvas 93/104/EK (1993. gada 23. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 1993, L 307, 18. lpp.) ceturtajā apsvērumā bija noteikts:

"tā kā Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, ko vienpadsmit dalībvalstu valstu vai valdību vadītāji pieņēmuši 1989. gada 9. decembrī Eiropas Padomes sanāksmē Strasbūrā, un konkrēti tās [..] 8. punktā [..] ir deklarēts:

"[..]

8. Katram darba ņēmējam Eiropas Kopienā ir tiesības uz nedēļas atpūtas laiku un gadskārtēju apmaksātu atvaļinājumu, kura ilgums pakāpeniski jāsaskaņo atbilstīgi attiecīgo valstu praksei.

[..]""

4 Kā izriet no Direktīvas 2003/88, ar ko tika aizstāta Direktīva 93/104, 1. apsvēruma, ar to ir veikta pēdējās minētās normu kodifikācija.

5 Saskaņā ar Direktīvas 2003/88 4.–6. apsvērumu:

"(4) Darba ņēmēju darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības uzlabošana ir mērķis, ko nedrīkstētu pakārtot ekonomiskiem apsvērumiem.

(5) Visiem darba ņēmējiem jābūt pietiekamam atpūtas laikam. Jēdzienam "atpūta" jābūt izteiktam laika vienībās, t.i., dienās, stundās un/vai to daļās. [Savienībā] strādājošiem jāpiešķir obligāts laiks ikdienas, iknedēļas un ikgadējai atpūtai, kā arī atbilstīgi pārtraukumi. [..]

(6) Jāņem vērā Starptautiskās darba organizācijas principi attiecībā uz darba laika organizēšanu, to skaitā tie, kas attiecas uz darbu naktīs."

6 Direktīvas 2003/88 7. pants, kas pilnībā atbilst Direktīvas 93/104 7. pantam, ir formulēts 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."

7 Direktīvas 2003/88 17. pantā ir paredzēts, ka dalībvalstis var atkāpties no atsevišķām tās normām. Tomēr no tās 7. panta nekādas atkāpes nav atļautas.

Vācijas tiesības

8 1963. gada 8. janvāra *Bundesurlaubsgesetz* (Federālais likums par atvaļinājumu) (*BGBl.* 1963, 2. lpp.), redakcijā, kas bija spēkā 2002. gada 7. maijā (*BGBl.* 2002 I, 1529. lpp.) (turpmāk tekstā – "*BUrlG*"), 7. pantā ir paredzēts:

"(1) Nosakot atvaļinājuma izmantošanas laiku, ir jāņem vērā darba ņēmēja vēlmes, ja vien tās nav pretrunā sevišķi svarīgām uzņēmuma interesēm vai tādu citu darba ņēmēju vēlmēm, kuriem no sociālā aspekta ir dodama priekšroka. Atvaļinājums ir jāpiešķir, ja darba ņēmējs to pieprasa uzreiz pēc medicīniskās profilakses pasākumu vai rehabilitācijas beigām.

[..]

(3) Atvaļinājums ir jāpiešķir un jāizmanto attiecīgajā kalendārajā gadā. Atvaļinājuma pārcelšana uz nākamo kalendāro gadu ir pieļaujama tikai tad, ja tas ir pamatots ar sevišķi svarīgām uzņēmuma interesēm vai ar darba ņēmēja personiskiem iemesliem. [..]

(4) Ja darba attiecību izbeigšanās dēļ atvaļinājumu vairs nevar pilnībā vai daļēji piešķirt, tas ir jāatlīdzina naudā."

9 *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst* (Civildienesta darba koplīgums) ir ietverts 26. pants "Atvaļinājums", kura 1. punktā ir noteikts:

"[..] Atvaļinājums ir jāpiešķir attiecīgajā kalendārajā gadā; [..]

[..]."

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

10 *T. Shimizu*, pamatojoties uz vairākiem uz noteiktu laiku noslēgtiem līgumiem, strādāja *Max-Planck* no 2001. gada 1. augusta līdz 2013. gada 31. decembrim. Pušu darba attiecības regulēja *BUrlG* un civildienestam piemērojamās darba koplīguma normas.

11 Ar 2013. gada 23. oktobra vēstuli *Max-Planck* aicināja *T. Shimizu* izmantot viņa atvaļinājumu pirms darba attiecību beigām, tomēr neprasot to izmantot tās noteiktos datumos. *T. Shimizu* izmantoja divas atvaļinājuma dienas attiecīgi 2013. gada 15. novembrī un 2. decembrī.

12 Pēc tam, kad *T. Shimizu* ar 2013. gada 23. decembra vēstuli bija nesekmīgi lūdzis *Max-Planck* izmaksāt viņam kompensāciju 11 979 EUR apmērā, kas atbilst neizmantota ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma 51 dienai par 2012. un 2013. gadu, viņš cēla prasību piespriest *Max-Planck* veikt šo maksājumu.

13 Tā kā šī prasība tika apmierināta gan pirmajā instancē, gan apelācijas instancē, *Max-Plack* iesniedza iesniedzējtiesā *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) revīzijas sūdzību.

14 Šī tiesa paskaidro, ka pamatlietā aplūkotās tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir zudušas atbilstoši *BUrlG* 7. panta 3. punktam, jo tās netika izmantotas gadā, par kuru šis atvaļinājums ir piešķirts. Saskaņā ar *BUrlG* 7. panta 3. punktu darba ņēmēja atvaļinājums, kas nav izmantots gadā, par kuru tas tiek piešķirts, būtībā zūd šī gada beigās, izņemot, ja ir izpildīti šajā tiesību normā noteiktie pārcelšanas nosacījumi. Tādējādi, ja darba ņēmējs varēja izmantot savu atvaļinājumu tā gada laikā, par kuru tas ir ticis piešķirts, tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu tiek dzēstas minētā gada beigās. Tā kā minētās tiesības tiek dzēstas, tās vairs nevarot tikt pārvērstas par tiesībām uz kompensāciju atbilstoši *BUrlG* 7. panta 4. punktam. Tas tā nebūtu vienīgi tad, ja – kaut arī darba ņēmējs atbilstošā termiņā būtu iesniedzis atvaļinājuma pieprasījumu savam darba devējam, pēdējais minētais būtu atteicis minēto atvaļinājumu. Savukārt *BUrlG* 7. pants nevarot tikt interpretēts tādējādi, ka darba devējam ir jāliek darba ņēmējam izmantot viņa ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

15 Iesniedzējtiesa uzskata, ka Tiesas judikatūra neļauj noteikt, vai valsts tiesiskais regulējums, kura sekas ir tādas kā iepriekšējā punktā aprakstītās, ir atbilstošs Direktīvas 2003/88 7. pantam un Hartas 31. panta 2. punktam, jo doktrīnā šajā ziņā neesot vienprātības. It īpaši rodoties jautājums, vai atbilstoši Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktam darba devējam vienpusēji ir jānosaka atvaļinājuma datums vai arī 2014. gada 12. jūnija spriedums *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755) ir jāsaprot tādējādi, ka tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu nevar zust atsauces gada vai pārcelšanas laikposma beigās pat tad, ja darba ņēmējam bija iespēja izmantot šīs tiesības.

16 Turklāt minētā tiesa norāda, ka *Max-Planck* ir privāto tiesību bezpeļņas organizācija, kas, protams, lielākoties tiek finansēta no valsts līdzekļiem, bet tai nav ārkārtas pilnvaru salīdzinājumā ar privātpersonām piemērojamiem noteikumiem, tāpēc tā būtu jāuzskata par privātpersonu. Šādos apstākļos Tiesai būtu jāprecizē arī, vai Direktīvas 2003/88 7. pantam vai Hartas 31. panta 2. punktam, iespējams, ir tieša iedarbība attiecībās starp privātpersonām.

17 Šādos apstākļos *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

“1) Vai [Direktīvas 2003/88] 7. pantam vai [Hartas] 31. panta 2. punktam ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā [*BUrlG*] 7. pants, atbilstoši kuram tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izmantošanas nosacījums ir tāds, ka darba ņēmējam, norādot uz savām vēlmēm par atvaļinājuma izmantošanas laiku, tas ir jāpieprasa, lai tiesības uz atvaļinājumu atsauces laikposma beigās nezustu bez iespējas saņemt kompensāciju, un saskaņā ar kuru darba devējam tāpēc nav pienākuma pēc savas iniciatīvas vienpusēji darba ņēmējam saistoši noteikt atvaļinājuma izmantošanas laiku atsauces laikposmā?

2) Gadījumā, ja uz pirmo jautājumu tiek sniegta apstiprinoša atbilde:

Vai minētais attiecas arī uz gadījumu, kad darba tiesiskās attiecības ir pastāvējušas starp privātpersonām?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

18 Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2003/88 7. pants un Hartas 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, kuru piemērojot, ja darba ņēmējs nav pieprasījis, lai viņš varētu izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu attiecīgajā atsauces laikposmā, šā laikposma beigās šis darba ņēmējs automātiski un iepriekš nepārbaudot, vai darba devējs viņam faktiski ir devis iespēju izmantot šīs tiesības, it īpaši, sniedzot viņam atbilstošu informāciju, zaudē ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas, ko viņš bija ieguvis saskaņā ar šīm tiesību normām minētajā laikposmā, kā arī attiecīgi savas tiesības uz finansiālu kompensāciju par šo neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu gadījumā, ja darba attiecības tiek izbeigtas.

19 Vispirms jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu Savienības sociālo tiesību principu, no kura nevar atkāpties un kuru kompetentās valsts iestādes var īstenot, tikai un vienīgi ņemot vērā Direktīvā 2003/88 tieši paredzētās robežas (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 12. jūnijs, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, 15. punkts un tajā minētā judikatūra).

20 Turklāt tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu kā Savienības sociālo tiesību princips ir ne tikai īpaši svarīgas, bet tās arī ir tieši noteiktas Hartas, kurai LES 6. panta 1. punktā ir atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem, 31. panta 2. punktā (spriedums, 2016. gada 30. jūnijs, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, 20. punkts un tajā minētā judikatūra).

21 Pirmkārt, attiecībā uz Direktīvas 2003/88 7. pantu iesākumā ir jānorāda, ka pamatlietā tiek aplūkots atteikums samaksāt kompensāciju par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas nav izmantots starp pamatlietas pusēm pastāvējušo darba attiecību izbeigšanas datumā.

22 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka, ja darba attiecības ir izbeigušās, vairs nav iespējams faktiski izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, uz ko darba ņēmējam ir tiesības. Lai novērstu, ka šīs neiespējamības rezultātā tiktu izslēgta jebkāda, pat finansiāla veida, šo darba ņēmēja tiesību izmantošana, Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā ir paredzēts, ka darba ņēmējam ir tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantotajām ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienām (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 12. jūnijs, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, 17. punkts un tajā minētā judikatūra).

23 Kā Tiesa ir nospriedusi, Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punktā ir paredzēts nosacījums vienīgi par to, pirmkārt, ka darba attiecības ir izbeigušās un, otrkārt, ka darba ņēmējs nav izmantojis visu ikgadējo atvaļinājumu, uz ko viņam bija tiesības šo attiecību izbeigšanas datumā (spriedums, 2016. gada 20. jūlijs, *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).

24 Šajā ziņā no Tiesas judikatūras izriet, ka minētajai tiesību normai pretrunā ir tādi valsts tiesību akti vai prakse, kas paredz, ka darba attiecību beigās nekāda finansiāla kompensācija par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu netiek samaksāta darba ņēmējam, kas nav varējis izmantot visu ikgadējo atvaļinājumu, uz kuru viņam bija tiesības pirms šo darba attiecību beigām, it īpaši tāpēc, ka viņš ir bijis slimības atvaļinājumā visā atsauces laikposmā vai pārcelšanas laikposmā vai tā daļā (spriedumi, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 62. punkts; 2016. gada 20. jūlijs, *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, 31. punkts, kā arī 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 65. punkts).

25 Turklāt Tiesa ir nospriedusi, ka Direktīvas 2003/88 7. pants nevar tikt interpretēts tādējādi, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu un tātad tiesības uz finansiālu kompensāciju, kas paredzētas šī panta 2. punktā, var izbeigties darba ņēmēja nāves dēļ. Šajā ziņā Tiesa it īpaši ir uzsvērusi, ka, ja pienākumam samaksāt šādu atlīdzību būtu jāizbeidzas, beidzoties darba attiecībām darba ņēmēja nāves dēļ, šī apstākļa sekas būtu tādas, ka nejaušs notikums ar atpakaļejošu spēku izraisītu tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu pilnīgu zaudēšanu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 12. jūnijs, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, 25., 26. un 30. punkts).

26 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 (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2013. gada 19. septembris, Komisija/*Strack*, pārskatīšana, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 32. punkts).

27 Attiecībā uz pamatlietu ir jānorāda, ka saskaņā ar iesniedzējtiesas sniegtajiem paskaidrojumiem *T. Shimizu* bijušā darba devēja atteikums viņam samaksāt finansiālu kompensāciju par līdz darba attiecību beigām neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir pamatots ar valsts tiesību normu, atbilstoši kurai tiesības uz minēto atvaļinājumu principā zūd nevis tāpēc, ka ir izbeigušās pašas minētās darba attiecības, bet tāpēc, ka darba ņēmējs šo darba attiecību laikā nav pieprasījis minētā atvaļinājuma izmantošanu atsauces laikposmā, uz kuru tās attiecas.

28 Tātad šajā lietā uzdotais jautājums būtībā ir par to, vai, ņemot vērā šī sprieduma 23. punktā atgādināto Tiesas judikatūru, datumā, kurā ir izbeigušās pamatlietā aplūkotās darba attiecības, *T. Shimizu* vēl bija tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas varētu tikt pārvērstas par finansiālu kompensāciju darba attiecību izbeigšanās dēļ.

29 Tādējādi minētais jautājums galvenokārt attiecas uz Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta interpretāciju un tā mērķis ir noskaidrot, vai šai tiesību normai ir pretrunā, ka tiesību uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas nav izmantots atsauces laikposmā, saglabāšanai var tikt paredzēts nosacījums, ka darba ņēmējs ir pieprasījis šo tiesību izmantošanu minētajā laikposmā, un ka zudums iestājas, ja šāda pieprasījuma nav bijis, un darba devējam nav pienākuma vienpusēji un darba ņēmējam saistoši noteikt atvaļinājuma datumu šajā laikposmā.

30 Šajā ziņā, pirmkārt, no šī sprieduma 22.–25. punktā minētās Tiesas judikatūras nevar secināt, ka Direktīvas 2003/88 7. pants būtu jāinterpretē tādējādi, ka neatkarīgi no apstākļiem, kuru dēļ darba ņēmējs nav izmantojis savu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, minētajam darba ņēmējam būtu jāturpina būt apveltītam ar minētā panta 1. punktā norādītajām tiesībām uz ikgadējo atvaļinājumu un darba attiecību izbeigšanas gadījumā – tiesībām uz kompensāciju, kas var to aizstāt, saskaņā ar šī paša panta 2. punktu.

31 Otrkārt, lai gan, protams, no pastāvīgās judikatūras izriet, ka, lai garantētu Savienības tiesībās paredzētās darba ņēmēja pamattiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, Direktīvas 2003/88 7. pants nevar tikt interpretēts šauri, kaitējot no tā izrietošajām darba ņēmēja tiesībām (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 12. jūnijs, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, 22. punkts un tajā minētā judikatūra), tomēr ir jāatgādina arī, ka šī panta 1. punktā noteiktās samaksas par atvaļinājumu mērķis ir ļaut darba ņēmējam faktiski izmantot atvaļinājumu, uz ko viņam ir tiesības (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2006. gada 16. marts, *Robinson-Steele* u.c., C-131/04 un C-257/04, EU:C:2006:177, 49. punkts).

32 Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru Direktīvas 2003/88 7. pantā paredzēto tiesību uz ikgadēju atvaļinājumu mērķis, pirmkārt, ir ļaut darba ņēmējam atpūsties no viņa darba līgumā paredzēto uzdevumu izpildes un, otrkārt, dot viņam laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm (spriedums, 2016. gada 20. jūlijs, *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).

33 Turklāt, paredzot, ka ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma minimālais laikposms nevar tikt aizstāts ar finansiālu kompensāciju, izņemot, ja tiek izbeigtas darba attiecības, Direktīvas 2003/88 7. panta 2. punkts ir vērsts arī uz patiesas atpūtas nodrošināšanu darba ņēmējam, lai efektīvi tiktu aizsargāta viņa drošība un veselība (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2006. gada 16. marts, *Robinson-Steele* u.c., C-131/04 un C-257/04, EU:C:2006:177, 60. punkts un tajā minētā judikatūra).

34 Treškārt, kā tas izriet no Direktīvas 2003/88 7. panta un Tiesas judikatūras, dalībvalstīm savos valsts tiesību aktos ir jānosaka tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu piešķiršanas un izmantošanas nosacījumi, precizējot konkrētus apstākļus, kādos darba ņēmēji var šīs tiesības izmantot (spriedums, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).

35 Šajā ziņā Tiesa it īpaši ir precizējusi, 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 atsauces vai 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 (spriedums, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 43. punkts).

36 Valsts tiesiskais regulējums, kāds ir *BUrlG* 7. panta 1. un 3. punkts, kurā ir paredzēts, ka, nosakot atvaļinājuma datumus, ir jāņem vērā darba ņēmēja vēlmes, izņemot, ja ir sevišķi svarīgas uzņēmuma intereses vai citu tādu darba ņēmēju vēlmes, kam no sociālā aspekta ir dodama priekšroka, vai ka atvaļinājums vispār ir jāizmanto atsauces gadā, ietilpst ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma izmantošanas noteikumu jomā Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta un iepriekšējā punktā minētās Tiesas judikatūras izpratnē.

37 Šāda veida tiesiskais regulējums ietilpst valsts tiesību aktu noteikumos un procedūrās, kas piemērojamas darba ņēmēju atvaļinājumu noteikšanai, lai tiktu ņemtas vērā dažādas iesaistītās intereses (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2009. gada 10. septembris, *Vicente Pereda*, C-277/08, EU:C:2009:542, 22. punkts).

38 Tomēr, kā izriet no šī sprieduma 35. punkta, 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.

39 Šajā gadījumā ir jānorāda, ka no iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka šī sprieduma 36. punktā minētās valsts tiesību normas ir interpretējamas tādējādi, ka apstākļa, ka darba ņēmējs nav pieprasījis sava ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanu attiecīgajā atsauces laikposmā, sekas principā ir tādas, ka šis darba ņēmējs zaudē savas tiesības uz minēto atvaļinājumu minētā laikposma beigās un attiecīgi savas tiesības uz kompensāciju par šo neizmantoto atvaļinājumu darba attiecību izbeigšanas gadījumā.

40 Kā ģenerāladvokāts ir norādījis secinājumu 32. punktā, šāda automātiska tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu zaudēšana, kas nav pakārtota iepriekšējai pārbaudei, vai darba ņēmējam ir bijusi faktiska iespēja izmantot šīs tiesības, neatbilst šī sprieduma 35. punktā atgādinātajām robežām, kas ir obligātas dalībvalstīm, kad tās precizē minēto tiesību izmantošanas kārtību.

41 Darba ņēmējs ir jāuzskata par vājāko darba attiecību pusi, līdz ar to ir jānovērš, ka darba devējs var viņam noteikt viņa tiesību ierobežojumu. Ņemot vērā šo vājākā situāciju, šāds darba ņēmējs var tikt atturēts pieprasīt darba devējam skaidri ievērot viņa tiesības, it īpaši tāpēc, ka viņa prasības dēļ pēdējais minētais var vērst pret viņu pasākumus, kas var ietekmēt darba attiecības par ļaunu šim darba ņēmējam (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2010. gada 25. novembris, *Fuß*, C-429/09, EU:C:2010:717, 80. un 81. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

42 Turklāt mudinājumi atteikties no atvaļinājuma atpūtai vai rīkošanās tā, lai darba ņēmēji no tā atteiktos, nav saderīgi ar tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu mērķiem, kas ir atgādināti šī sprieduma 32. un 33. punktā un kas ir vērsti it īpaši uz vajadzību nodrošināt, ka darba ņēmējam tiek garantēta patiesa atpūta, lai nodrošinātu efektīvu viņa drošības un veselības aizsardzību (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2006. gada 6. aprīlis, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, EU:C:2006:244, 32. punkts). Tādējādi jebkura darba devēja prakse vai bezdarbība, kas potenciāli var atturēt darba ņēmēju no tiesību uz ikgadēju atvaļinājumu izmantošanas, arī ir pretrunā tiesību uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu mērķim (spriedums, 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 39. punkts un tajā minētā judikatūra).

43 Šādos apstākļos ir jānovērš situācija, kurā atbildība nodrošināt tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu faktisku izmantošanu pilnībā būtu pārnesta uz darba ņēmēju, bet darba devējam tādējādi tiktu piedāvāta iespēja tikt atbrīvotam no savu pienākumu ievērošanas, aizbildinoties, ka darba ņēmējs nav iesniedzis ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pieprasījumu.

44 Kaut arī, atbildot uz pirmajā jautājumā šajā ziņā ietverto vaicājumu, ir jāprecizē, ka pienākuma ievērošana, kas darba devējam izriet no Direktīvas 2003/88 7. panta, nevar piespiest to likt tā darba ņēmējiem faktiski izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2006. gada 7. septembris, Komisija/Apvienotā Karaliste, C-484/04, EU:C:2006:526, 43. punkts), tomēr minētajam darba devējam ir jānodrošina, ka darba ņēmējs var izmantot šīs tiesības (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 63. punkts).

45 Šajā ziņā, kā to ir norādījis arī ģenerāladvokāts secinājumu 41.–43. punktā, darba devējam it īpaši, ņemot vērā tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu obligāto raksturu un lai nodrošinātu Direktīvas 2003/88 7. panta lietderīgo iedarbību, praksē un, nodrošinot pārskatāmību, ir jānodrošina, ka darba ņēmējam faktiski ir iespēja izmantot šo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, vajadzības gadījumā formāli mudinot to darīt un precīzi un savlaicīgi viņu informējot tā, lai nodrošinātu, ka minētais atvaļinājums joprojām ir piemērots attiecīgās personas atpūtas un izklaides nodrošināšanai, kas tam ir jāveicina, par to, ka, ja viņš to neizmantos, tas tiks zaudēts atsauces laikposma vai atļautā pārcelšanas laikposma beigās, vai arī darba attiecību beigās, ja tās izbeidzas šajā laikposmā.

46 Turklāt pierādīšanas pienākums šajā ziņā ir darba devējam (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2006. gada 16. marts, *Robinson-Steele* u.c., C-131/04 un C-257/04, EU:C:2006:177, 68. punkts). 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 un darba attiecību izbeigšanās gadījumā attiecīga finansiālās kompensācijas nesamaksāšana par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu attiecīgi nav saderīga ar Direktīvas 2003/88 7. panta 1. un 2. punktu.

47 Tomēr, ja minētais darba devējs spēj iesniegt pierādījumus šajā ziņā, kas ir viņa pienākums, un līdz ar to šķiet, ka darba ņēmējs neizmanto savu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu apzināti un zinot, kas no tā izriet, pēc tam, kad viņam ir bijusi iespēja faktiski izmantot savas tiesības uz šo atvaļinājumu, Direktīvas 2003/88 7. panta 1. un 2. punktam pretrunā nav ne šo tiesību zudums gadījumā, ja darba attiecības tiek izbeigtas, ne attiecīgi finansiālas kompensācijas par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu neesamība.

48 Kā ģenerāladvokāts ir norādījis secinājumu 50. un 51. punktā, ikviena 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 attiecības, kā izriet no šī sprieduma 42. punkta, nebūtu saderīga ar tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ieviešanas mērķiem.

49 Otrkārt, attiecībā uz Hartas 31. panta 2. punktu ir jāatgādina, ka no Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka Savienības tiesību sistēmā garantētās pamattiesības ir jāpiemēro visās situācijās, kuras tiek reglamentētas Savienības tiesībās (it īpaši skat. spriedumu, 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).

50 Tādējādi, tā kā ar pamatlietā aplūkoto valsts tiesisko regulējumu ir ieviesta Direktīva 2003/88, pamatlietā ir jāpiemēro Hartas 31. panta 2. punkts (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2014. gada 15. janvāris, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 43. punkts).

51 Šajā ziņā vispirms no Hartas 31. panta 2. punkta formulējuma izriet, ka minētajā tiesību normā ikvienam darba ņēmējam ir paredzētas "tiesības" uz "ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu".

52 Tālāk saskaņā ar paskaidrojumiem par Hartas 31. pantu, kas atbilstoši LES 6. panta 1. punkta trešajai daļai un šīs hartas 52. panta 7. punktam ir jāņem vērā, to interpretējot, minētās hartas 31. panta 2. punkta iedvesmas avots ir Direktīva 93/104, kā arī 2. pants Eiropas Sociālajā hartā, kas ir parakstīta Turīnā 1961. gada 18. oktobrī un pārskatīta Strasbūrā 1996. gada 3. maijā, un 8. punkts Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, kas pieņemta Eiropas Padomes sanāksmē Strasbūrā 1989. gada 9. decembrī (spriedums, 2013. gada 19. septembris, Komisija/*Strack*, pārskatīšana, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 27. punkts).

53 Kā izriet no Direktīvas 2003/88 1. apsvēruma, ar to ir kodificēta Direktīva 93/104, un Direktīvas 2003/88 7. pantā par tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu vārds vārdā ir atkārtots Direktīvas 93/104 7. panta formulējums (spriedums, 2013. gada 19. septembris, Komisija/*Strack*, pārskatīšana, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 28. punkts).

54 Šajos apstākļos visbeidzot ir jāatgādina, ka pamattiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas ir paredzētas Hartas 31. panta 2. punktā, var tikt ierobežotas, tikai ievērojot nosacījumus, kuri paredzēti tās 52. panta 1. punktā, un it īpaši minēto tiesību būtisko saturu. Tādējādi dalībvalstis nevar atkāpties no Direktīvas 2003/88 7. pantā paredzētā principa, skatīta Hartas 31. panta 2. punkta gaismā, saskaņā ar kuru iegūtās tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu nevar izbeigties, beidzoties atsauces laikposmam un/vai valsts tiesībās noteiktajam pārcelšanas laikposmam, ja darba ņēmējs nav varējis izmantot savu atvaļinājumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 56. punkts).

55 No šiem apsvērumiem izriet, ka gan Direktīvas 2003/88 7. pants, gan – situācijās, kas ietilpst Hartas piemērošanas jomā, – tās 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem pretrunā ir 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 atsauces laikposmā, automātiski nozīmē, ka tādējādi, iepriekš nepārbaudot, vai šim darba ņēmējam faktiski ir bijusi iespēja izmantot šīs tiesības, minētais darba ņēmējs zaudē minētās tiesības un attiecīgi viņa tiesības uz finansiālu kompensāciju par neizmantoto ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu darba attiecību izbeigšanās gadījumā.

56 Tomēr, ja darba ņēmējs brīvprātīgi un esot pilnībā informēts par to, kādas sekas no tā izrietēs, nav izmantojis savu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pēc tam, kad viņam ir bijusi iespēja faktiski izmantot šīs savas tiesības, Direktīvas 2003/88 7. panta 1. un 2. punktam, kā arī Hartas 31. panta 2. punktam pretrunā nav ne šo tiesību zaudēšana darba attiecību izbeigšanas gadījumā, ne attiecīgi finansiālas kompensācijas par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu neizmaksāšana un darba devējam nav pienākuma likt šim darba ņēmējam faktiski izmantot minētās tiesības.

57 Iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums var tikt interpretēts atbilstoši Direktīvas 2003/88 7. panta 1. un 2. punktam un Hartas 31. panta 2. punktam.

58 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru, piemērojot valsts tiesības, valsts tiesām tās ir jāinterpretē, cik vien iespējams, atbilstoši attiecīgās direktīvas tekstam un mērķim, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu un tātad panāktu atbilstību LESD 288. panta trešajai daļai (spriedums, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 24. punkts un tajā minētā judikatūra).

59 Princips, ka valsts tiesības ir jāinterpretē atbilstoši Savienības tiesībām, prasa, lai valsts tiesas, ņemot vērā valsts tiesības kopumā un piemērojot tajās atzītās interpretācijas metodes, veiktu visas to kompetencē ietilpstošās darbības, lai nodrošinātu attiecīgās direktīvas pilnīgu efektivitāti un nonāktu pie risinājuma, kas atbilstu direktīvas mērķim (spriedums, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).

60 Kā Tiesa jau arī ir nospriedusi – prasība veikt saskanīgu interpretāciju sevī ietver it īpaši valsts tiesu pienākumu vajadzības gadījumā mainīt iedibināto judikatūru, ja tā ir balstīta uz valsts tiesību interpretāciju, kas nav saderīga ar direktīvas mērķiem. Tādējādi valsts tiesa nevar pamatoti uzskatīt, ka tai nav iespējams aplūkoto valsts tiesību normu interpretēt atbilstīgi Savienības tiesībām tikai tādēļ vien, ka šī norma pastāvīgi ir tikusi interpretēta nesaderīgi ar šīm tiesībām (spriedums, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 72. un 73. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

61 Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. pants un Hartas 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, kuru piemērojot, ja darba ņēmējs nav pieprasījis izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu attiecīgajā atsauces laikposmā, šis darba ņēmējs šā laikposma beigās automātiski un iepriekš nepārbaudot, vai darba devējs viņam faktiski ir devis iespēju izmantot šīs tiesības, it īpaši, sniedzot tam atbilstošu informāciju, zaudē ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas, ko viņš ir ieguvis saskaņā ar šīm tiesību normām minētajā laikposmā, kā arī attiecīgi savas tiesības uz finansiālu kompensāciju par šo neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu gadījumā, ja darba attiecības tiek izbeigtas. Šajā ziņā iesniedzējtiesai, ņemot vērā valsts tiesības kopumā un piemērojot tajā atzītās interpretācijas metodes, ir jāpārbauda, vai tā var šīs tiesības interpretēt tādējādi, ka tiek garantēta Savienības tiesību pilnīga efektivitāte.

Par otro jautājumu

62 Uzdodot otro jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai gadījumā, ja nav iespējams tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds ir pamatlietā, interpretēt tādējādi, lai tiktu nodrošināta tā saderība ar Direktīvas 2003/88 7. pantu un Hartas 31. panta 2. punktu, minētās Savienības tiesību normas ir jāinterpretē tādējādi, ka to sekas ir tādas, ka lietā starp darba ņēmēju un viņa bijušo darba devēju, kam ir privātpersonas statuss, valsts tiesai nav jāpiemēro valsts tiesiskais regulējums un ka šim darba devējam ir jāpiešķir minētajam darba ņēmējam finansiāla kompensācija par ikgadējo atvaļinājumu, kas ir iegūts atbilstoši šīm pašām tiesību normām un nav ticis izmantots darba attiecību izbeigšanās brīdī.

63 Pirmkārt, attiecībā uz iespējamo tiešo iedarbību, kas ir jāatzīst Direktīvas 2003/88 7. pantam, no Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka visos gadījumos, kad direktīvas noteikumi pēc to satura ir beznosacījuma un pietiekami precīzi, privātpersonām ir tiesības uz tiem atsaukties valsts tiesās pret valsti, ja tā vai nu noteiktajā termiņā nav transponējusi direktīvu valsts tiesībās, vai arī tā to ir transponējusi nepareizi (spriedums, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 33. punkts un tajā minētā judikatūra). Turklāt, ja personas var atsaukties uz direktīvu attiecībā pret valsti, tās to var darīt neatkarīgi no tā, kādā statusā tā rīkojas – kā darba devējs vai kā valsts iestāde. Abos gadījumos ir jāizvairās no tā, ka valsts varētu gūt priekšrocības no Savienības tiesību neievērošanas (spriedums, 2012. gada 24. janvāris, *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 38. punkts un tajā minētā judikatūra).

64 Pamatojoties uz šiem apsvērumiem, Tiesa ir atzinusi, ka privātpersona var atsaukties uz beznosacījuma un pietiekami precīzām direktīvas normām ne tikai pret dalībvalsti un visām tās pārvaldes iestādēm, tostarp decentralizētām iestādēm, bet arī pret visām organizācijām un struktūrām, kuras ir valsts pakļautībā vai kontrolē vai kurām dalībvalsts ir uzticējusi vispārējās interesēs esoša uzdevuma izpildi un kurām šajā ziņā ir īpašas pilnvaras salīdzinājumā ar noteikumiem, kas piemērojami attiecībās starp privātpersonām (spriedums, 2018. gada 7. augusts, *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, 45. punkts un tajā minētā judikatūra).

65 Šajā gadījumā iesniedzējtiesai, kurai turklāt vienīgajai ir šajā ziņā lietderīga informācija, ir jāveic šajā ziņā vajadzīgās pārbaudes. Minētā tiesa uzskata, kā tas izriet no šī sprieduma 16. punkta, ka *Max-Planck* ir jāuzskata par privātpersonu.

66 Ņemot vērā iepriekš izklāstīto, ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru direktīva kā tāda nevar radīt pienākumus privātpersonām un tāpēc uz to nevar atsaukties, vēršoties pret tām. Ja iespēja atsaukties uz netransponētu vai nepareizi transponētu direktīvu tiktu attiecināta arī uz attiecību privātpersonu starpā jomu, tiktu atzīta Savienības vara noteikt privātpersonām saistības, kam ir tūlītējas sekas, kaut gan tai šāda kompetence ir vienīgi tad, kad tā ir apveltīta ar pilnvarām pieņemt regulas (spriedums, 2018. gada 7. augusts, *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).

67 Tādējādi pat skaidra, precīza un beznosacījuma direktīvas norma, kuras mērķis ir privātpersonām piešķirt tiesības vai noteikt pienākumus, nav pati par sevi piemērojama strīdā, kas ir tikai starp privātpersonām (spriedums, 2018. gada 7. augusts, *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, 43. punkts un tajā minētā judikatūra).

68 Tādējādi, lai gan Direktīvas 2003/88 7. panta 1. un 2. punkts atbilst nosacījumiem par beznosacījuma raksturu un pietiekamu precizitāti, kas tiek prasīti tiešai iedarbībai (šajā nozīmē skat. šodienas spriedumu, *Bauer* un *Willmeroth*, C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:337, 71.–73. punkts), uz minētajām tiesību normām nevar atsaukties tiesvedībā starp privātpersonām, lai nodrošinātu tiesību uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu pilnīgu iedarbību un nepiemērotu nevienu tādu valsts tiesību normu, kas tām ir pretrunā (spriedums, 2015. gada 26. marts, *Fenoll*, C-316/13, EU:C:2015:200, 48. punkts).

69 Otrkārt, attiecībā uz Hartas 31. panta 2. punktu, saistībā ar kuru šī sprieduma 49.–55. punktā ir konstatēts, ka tas ir jāpiemēro tādā situācijā, kāda ir pamatlietā, un ka tas ir jāinterpretē tādējādi, ka tam pretrunā ir tāds tiesiskais regulējums, kāds ir pamatlietā, vispirms ir jāatgādina, ka tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu principā ir Savienības sociālo tiesību pamatprincips.

70 Šī principa pamatā savukārt ir gan dalībvalstu izstrādātie instrumenti Savienības līmenī, kā, piemēram, Savienības harta par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, tostarp minēta LESD 151. pantā, gan starptautiskie instrumenti, ar ko minētās dalībvalstis sadarbojas vai kam ir pievienojušās. Pēdējo minēto vidū ir Eiropas Sociālā harta, kuras dalībnieces ir visas dalībvalstis, kas ir pievienojušās tās sākotnējai redakcijai, tās pārskatītajai redakcijai vai abām redakcijām, un tas arī ir minēts LESD 151. pantā. Jāpiemin arī Starptautiskās darba organizācijas 1970. gada 24. jūnija Konvencija Nr. 132 par [ikgadējo] apmaksāto atvaļinājumu (pārskatītā redakcija), kurā, kā Tiesa ir norādījusi 2009. gada 20. janvāra sprieduma *Schulz-Hoff* u.c. 37. un 38. punktā (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18), ir noteikti minētās organizācijas principi, par kuriem Direktīvas 2003/88 6. apsvērumā ir precizēts, ka tie ir jāņem vērā.

71 Šajā ziņā Direktīvas 93/104 ceturtajā apsvērumā it īpaši ir atgādināts, ka Kopienu darba ņēmēju sociālo pamattiesību hartas 8. punktā ir noteikts, ka darba ņēmējam Savienībā ir tiesības it īpaši uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kura ilgums pakāpeniski jāsaskaņo atbilstīgi attiecīgo valstu praksei (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2001. gada 26. jūnijs, *BECTU*, C-173/99, EU:C:2001:356, 39. punkts).

72 Tātad ar Direktīvas 93/104 7. pantu un Direktīvas 2003/88 7. pantu nav radītas tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, jo to avots ir dažādi starptautiskie tiesību akti (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 75. punkts), un tām kā svarīgam Savienības sociālo tiesību principam ir obligāts raksturs (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2006. gada 16. marts, *Robinson-Steele* u.c., C-131/04 un C-257/04, EU:C:2006:177, 48. un 68. punkts), jo minētais svarīgais princips nozīmē arī tiesības uz ikgadēju "apmaksātu" atvaļinājumu kā tādu un tiesības, kas izriet no pirmajām, uz finansiālu kompensāciju par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu darba attiecību izbeigšanās gadījumā (šajā nozīmē skat. šodienas spriedumu, *Bauer* un *Willmeroth*, C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:337, 83. punkts).

73 Obligātā izteiksmē nosakot, ka "ikvienam darba ņēmējam" ir "tiesības" uz "ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu", un šajā ziņā neatsaucoties, piemēram, uz Hartas 27. pantu, par kuru ir taisīts 2014. gada 15. janvāra spriedums *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2), "gadījumos un apstākļos, kuri ir paredzēti Savienības tiesību aktos, kā arī valstu tiesību aktos un praksē", Hartas 31. panta 2. punkts atspoguļo svarīgu Savienības sociālo tiesību principu, no kura var atkāpties tikai saskaņā ar stingriem nosacījumiem, kas paredzēti Hartas 52. panta 1. punktā, un, it īpaši, pamattiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.

74 Tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas ikvienam darba ņēmējam ir iedibinātas Hartas 31. panta 2. punktā, tādējādi savas esamības kontekstā iegūst obligātu un beznosacījuma raksturu, kas nav jākonkretizē Savienības vai valsts tiesībās, bet kurās ir vienīgi jāprecizē ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums un vajadzības gadījumā noteikti tā izmantošanas nosacījumi. No minētās tiesību normas izriet, ka ar to pietiek, lai apstiprinātu darba ņēmēju tiesības, kas pašas par sevi nav atsaucamas, viņu strīdā ar savu darba devēju situācijā, uz kuru attiecas Savienības tiesības un kas līdz ar to ietilpst Hartas piemērošanas jomā (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 76. punkts).

75 Hartas 31. panta 2. punkta – un līdz ar to it īpaši saistībā ar situācijām, kas ietilpst tās piemērošanas jomā, – sekas ir tādas, ka valsts tiesai ir jāatturas no tāda tiesību akta piemērošanas, ar kuru netiek ievērots šī sprieduma 54. punktā atgādinātais princips, ka darba ņēmējam nevar tikt liegtas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, beidzoties atsauces laikposmam un/vai valsts tiesībās paredzētajam pārcelšanas laikposmam, ja šis darba ņēmējs nav varējis izmantot savu atvaļinājumu, vai attiecīgi finansiāla kompensācija, kas darba tiesisko attiecību beigās to aizstāj kā šo tiesību uz ikgadēju "apmaksātu" atvaļinājumu alternatīva. Atbilstoši šai pašai tiesību normai darba devēji nevar likumīgi atsaukties uz šāda valsts tiesiskā regulējuma pastāvēšanu, lai izvairītos maksāt minēto kompensāciju, – tas ir pienākums ievērot minētajā tiesību normā garantētās pamattiesības.

76 Tādējādi attiecībā uz iedarbību, kas ieviesta ar Hartas 31. panta 2. punktu, attiecībā uz darba devējiem, kam ir privātpersonas statuss, ir jānorāda, ka, lai arī šīs hartas 51. panta 1. punktā ir precizēts, ka tās normas ir adresētas Savienības iestādēm, struktūrām, birojiem un aģentūrām, ievērojot subsidiaritātes principu, kā arī dalībvalstīm vienīgi tad, ja tās īsteno Savienības tiesības, minētais 51. panta 1. punkts tomēr neattiecas uz to, vai šīm privātpersonām vajadzības gadījumā tieši var tikt prasīts ievērot noteiktas minētās hartas normas, un tādējādi nevar tikt interpretēts tādējādi, ka tas sistemātiski izslēdz šādu iespēju.

77 Vispirms – un kā ģenerāladvokāts ir norādījis secinājumu apvienotajās lietās *Bauer* un *Willmeroth* (C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:337) 78. punktā – tas, ka noteiktas primāro tiesību normas galvenokārt ir domātas dalībvalstīm, nevar izslēgt, ka tās var tikt piemērotas attiecībās starp privātpersonām (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 77. punkts).

78 Tālāk Tiesa it īpaši jau ir pieļāvusi, ka Hartas 21. panta 1. punktā paredzētais aizliegums ir pats par sevi pietiekams, lai piešķirtu privātpersonām neatsaucamas tiesības kā tādas strīdā ar citu privātpersonu (spriedums, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 76. punkts), turklāt Hartas 51. panta 1. punkts tam nav šķērslis.

79 Visbeidzot un precīzāk, attiecībā uz Hartas 31. panta 2. punktu ir jāuzsver, ka ikviena darba ņēmēja tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu pēc savas būtības nozīmē atbilstošu darba devēja pienākumu, tas ir, piešķirt šādus laikposmus vai kompensāciju par ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, kas nav izmantots darba attiecību beigās.

80 Gadījumā, ja nebūtu iespējams interpretēt pamatlietā aplūkoto valsts tiesisko regulējumu tādējādi, lai nodrošinātu saderību ar Hartas 31. panta 2. punktu, tad iesniedzējtiesai tādā situācijā, kāda ir pamatlietā, savas kompetences ietvaros jānodrošina no šīs tiesību normas izrietošā tiesiskā aizsardzība un jāgarantē tās pilna iedarbība, vajadzības gadījumā nepiemērojot minēto valsts tiesisko regulējumu (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 79. punkts).

81 Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz otro jautājumu ir jāatbild, ka gadījumā, ja tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds tiek aplūkots pamatlietā, nav iespējams interpretēt tādējādi, lai tiktu nodrošināta tā saderība ar Direktīvas 2003/88 7. pantu un Hartas 31. panta 2. punktu, no šīs pēdējās minētās tiesību normas izriet, ka valsts tiesai, kas izskata strīdu starp darba ņēmēju un viņa bijušo darba devēju, kam ir privātpersonas statuss, minētais valsts tiesiskais regulējums nav jāpiemēro un ir jānodrošina, ka, ja šis darba devējs nevar pierādīt, ka tas ir izmantojis vajadzīgo rūpību, lai darba ņēmējs varētu faktiski izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, uz ko viņam bija tiesības atbilstoši Savienības tiesībām, minētajam darba ņēmējam nevarētu tikt atņemtas ne viņa iegūtās tiesības uz šo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ne attiecīgi darba attiecību izbeigšanas gadījumā finansiāla kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu, kas šajā gadījumā tieši ir jāmaksā attiecīgajam darba devējam.

Par tiesāšanās izdevumiem

82 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

1) 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 pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, atbilstoši kuram, ja darba ņēmējs nav pieprasījis izmantot savas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu attiecīgajā atsauces laikposmā, šis darba ņēmējs šā laikposma beigās automātiski un iepriekš nepārbaudot, vai darba devējs viņam faktiski ir devis iespēju izmantot šīs tiesības, it īpaši, sniedzot tam atbilstošu informāciju, zaudē ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas, ko viņš ir ieguvis saskaņā ar šīm tiesību normām minētajā laikposmā, kā arī attiecīgi savas tiesības uz finansiālu kompensāciju par šo neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu gadījumā, ja darba attiecības tiek izbeigtas. Šajā ziņā iesniedzējtiesai, ņemot vērā valsts tiesības kopumā un piemērojot tajā atzītās interpretācijas metodes, ir jāpārbauda, vai tā var šīs tiesības interpretēt tādējādi, ka tiek garantēta Savienības tiesību pilnīga efektivitāte.

2) **Gadījumā, ja tādu valsts tiesisko regulējumu, kāds tiek aplūkots pamatlietā, nav iespējams interpretēt tādējādi, lai tiktu nodrošināta tā saderība ar Direktīvas 2003/88 7. pantu un Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktu, no šīs pēdējās minētās tiesību normas izriet, ka valsts tiesai, kas izskata strīdu starp darba ņēmēju un viņa bijušo darba devēju, kam ir privātpersonas statuss, minētais valsts tiesiskais regulējums nav jāpiemēro un ir jānodrošina, ka, ja šis darba devējs nevar pierādīt, ka tas ir izmantojis vajadzīgo rūpību, lai darba ņēmējs varētu faktiski izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, uz ko viņam bija tiesības atbilstoši Savienības tiesībām, minētajam darba ņēmējam nevarētu tikt atņemtas ne viņa iegūtās tiesības uz šo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ne attiecīgi darba attiecību izbeigšanas gadījumā finansiāla kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu, kas šajā gadījumā tieši ir jāmaksā attiecīgajam darba devējam.**

[Paraksti]