TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2022 m. rugsėjo 22 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga – Darbo laiko organizavimas – Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis – Direktyva 2003/88/EB – 7 straipsnio 1 dalis – Teisė į mokamas kasmetines atostogas – Visiškas neįgalumas arba nedarbingumas dėl ligos, atsiradusios per referencinį laikotarpį – Nacionalinės teisės norma, pagal kurią pasibaigus tam tikram laikotarpiui prarandamos teisės į mokamas kasmetines atostogas – Darbdavio pareiga suteikti darbuotojui galimybę pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas“

Sujungtose bylose C-518/20 ir C-727/20

dėl *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) 2020 m. liepos 7 d. nutartimis, kurias Teisingumo Teismas gavo 2020 m. spalio 16 d., pagal SESV 267 straipsnį pateiktų prašymų priimti prejudicinį sprendimą bylose

XP

prieš

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20)

ir

AR

prieš

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20)

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas A. Arabadjiev, teisėjai I. Ziemele (pranešėja) ir P. G. Xuereb,

generalinis advokatas J. Richard de la Tour,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

* Proceso kalba: vokiečių.

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– XP, atstovaujamo *Rechtsanwalt* J. Rehberg,

– AR, atstovaujamos *Rechtsanwältin* U. Happe,

– *Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide*, atstovaujamos *Rechtsanwältin* M.A. J. Strömer,

– *St. Vincenz-Krankenhaus GmbH*, atstovaujamos N. Gehling,

– Europos Komisijos, atstovaujamos B.-R. Killmann ir D. Recchia,

susipažinęs su 2022 m. kovo 17 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymai priimti prejudicinį sprendimą pateikti dėl 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381) 7 straipsnio 1 dalies ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 31 straipsnio 2 dalies išaiškinimo.

2 Šie prašymai pateikti nagrinėjant ginčus, kilusius tarp, pirma, XP ir *Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide* (toliau – *Fraport*) (byla C-518/20) ir, antra, AR ir *St. Vincenz-Krankenhaus GmbH* (byla C-727/20) dėl XP ir AR teisės į mokamas kasmetines atostogas, įgytos referenciniais metais, kuriais pirmasis iš šių darbuotojų tapo visiškai neįgalus, o kitas – nedarbingas dėl ligos.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje „Kasmetinės atostogos“ nustatyta:

„1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas.

2. Minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami [baigiasi] darbo santykiai.“

Vokietijos teisė

4 Pagrindinėje byloje taikytinos 1963 m. sausio 8 d. *Bundesurlaubsgesetz* (Federalinis atostogų įstatymas) (*BGBl.* 1963, p. 2) (toliau – *BUrlG*) redakcijos 7 straipsnyje nustatyta:

„(1) Nustatant atostogų laiką turi būti atsižvelgiama į darbuotojo pageidavimus šiuo klausimu, nebent tai prieštarautų neatidėliotiniems darbo organizavimo poreikiams arba kitų darbuotojų, kuriems dėl socialinių priežasčių teiktina pirmenybė, pageidavimams. Atostogas privaloma suteikti, jei darbuotojas prašo jų po ligos prevencijos ar medicininės reabilitacijos priemonių.

(2) Turi būti suteikiamos nenutrūkstamos atostogos, nebent dėl neatidėliotinų darbo organizavimo poreikių arba darbuotojo asmeninių priežasčių atostogas reikia skaidyti dalimis. Jei dėl šių priežasčių nėra galimybės suteikti nenutrūkstamų atostogų, o darbuotojas turi teisę į ilgesnes kaip dvylikos darbo dienų trukmės atostogas, viena atostogų dalis turi būti ne trumpesnė kaip dvylika darbo dienų iš eilės.

(3) Atostogos turi būti suteikiamos ir jomis turi būti pasinaudojama einamaisiais kalendoriniais metais. Atostogų perkėlimas į kitus kalendorinius metus leidžiamas tik tuo atveju, kai tai pateisinama neatidėliotinomis darbo organizavimo arba darbuotojo asmeninėmis priežastimis. Perkėlimo atveju atostogos turi būti suteiktos ir jomis turi būti pasinaudota per pirmuosius tris kitų kalendorinių metų mėnesius. Tačiau darbuotojo prašymu pagal 5 straipsnio 1 dalies a punktą įgytos ne visos atostogos perkeliamos į kitus kalendorinius metus.

(4) Jeigu dėl darbo santykių pabaigos visų ar dalies atostogų nebegalima suteikti, jos turi būti kompensuojamos.“

Pagrindinės bylos ir prejudiciniai klausimai

Byla C-518/20

5 Nuo 2000 m. XP dirba *Fraport* įmonėje krovinių vežimo vairuotoju. Dėl sunkios negalios nuo 2014 m. gruodžio 1 d. jis gauna visiško, bet nenuolatinio neįgalumo pensiją, kuri pastarąjį kartą buvo pratęsta iki 2022 m. rugpjūčio 31 d.

6 XP pareiškė ieškinį *Fraport*, prašydamas pripažinti, kad jis turi teisę į 34 dienų mokamas kasmetines atostogas už 2014 m. Jis negalėjo pasinaudoti šiomis atostogų dienomis dėl sveikatos būklės, o *Fraport*, be to, neįvykdė savo pareigos skatinti, kad atostogos būtų suteiktos ir panaudotos.

7 *Fraport* tvirtino, kad XP teisė į mokamas kasmetines atostogas už 2014 m. baigėsi 2016 m. kovo 31 d., pasibaigus *BUrlG* 7 straipsnio 3 dalyje numatytam atostogų perkėlimo laikotarpiui. Darbuotojas, kuris dėl su sveikata susijusių priežasčių ilgą laiką negali pasinaudoti atostogomis, praranda teisę į atostogas praėjus penkiolikai mėnesių nuo referencinių metų pabaigos, nepriklausomai nuo to, ar darbdavys įvykdė jam tenkančias pareigas suteikti šiam darbuotojui galimybę pasinaudoti tomis atostogomis.

8 Kadangi bylą iš esmės nagrinėję teismai atmetė jo reikalavimus, XP pateikė kasacinį skundą *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija).

9 Tam teismui kyla klausimas, ar su Direktyvos 2003/88 7 straipsniu suderinama *BUrlG* 7 straipsnyje įtvirtinta taisyklė, pagal kurią nepanaudotos atostogos gali būti laikomos prarastomis ilgalaikio nedarbingumo dėl su sveikata susijusių priežasčių atveju, nors darbdavys nesuteikė darbuotojui galimybės faktiškai pasinaudoti teise į atostogas darbo laikotarpiu prieš jam tampant visiškai neįgaliu.

10 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas primena, kad po to, kai buvo priimtas 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimas *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874), *BUrlG* 7 straipsnį jis aiškino taip, kad jis būtų suderinamas su Direktyvos 2003/88 7 straipsniu, nes nusprendė, kad teisė į minimalias mokamas kasmetines atostogas pasibaigus referenciniam arba perkėlimo laikotarpiui prarandama tik tuo atveju, jei darbdavys prieš tai suteikė darbuotojui galimybę pasinaudoti teise į atostogas, tačiau darbuotojas savo noru šių atostogų nepanaudojo.

11 Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad taikydamas 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18) ir 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimą *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761) jis nusprendė, jog pagal *BUrlG* 7 straipsnio 3 dalį teisė į mokamas kasmetines atostogas neprarandama, jei darbuotojas dėl ligos yra nedarbingas iki referencinių metų ir (arba) perkėlimo laikotarpio pabaigos. Vis dėlto, jei nedarbingumas tęsiasi, teisė į šias atostogas prarandama praėjus penkiolikai mėnesių nuo referencinių metų pabaigos.

12 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas dar nepriėmė sprendimo dėl klausimo, ar visiškai neįgalaus darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas prarandama praėjus penkiolikai mėnesių nuo referencinių metų pabaigos, jei šis neįgalumas tęsiasi.

13 Pagal pirmąjį galimą aiškinimą toks praradimas dėl savo išimtinio pobūdžio negalimas, jei darbdavys neįvykdė savo pareigos suteikti darbuotojui galimybę pasinaudoti teise į atostogas. Iš tiesų ši pareiga išlieka naudinga net ir tada, kai darbuotojas yra nedarbingas, nes ligos trukmė negali būti iš anksto žinoma. Bet koks darbdavio veikimas ar neveikimas, dėl kurio darbuotojas gali būti atgrasomas nuo pasinaudojimo kasmetinėmis atostogomis, yra nesuderinamas su šios teisės tikslu (2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 42 punktas). Jei darbdavys būtų laiku įvykdęs savo pareigą, darbuotojas būtų galėjęs pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis prieš jam tampant visiškai neįgaliu.

14 Pagal antrąjį aiškinimą, jei dėl visiško neįgalumo referenciniu ir perkėlimo laikotarpiu darbdaviui objektyviai neįmanoma suteikti darbuotojui galimybės pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, galėtų būti laikoma, kad darbdavys gali remtis teisės į atostogas praradimu, net jei jis neįvykdė savo pareigos suteikti darbuotojui galimybę pasinaudoti šia teise. Tokiu atveju mokamos kasmetinės atostogos, kaip poilsio laikas, prarastų teigiamą poveikį darbuotojui, todėl ilgalaikės ligos atveju pateisinamas ne ilgesnis nei penkiolikos mėnesių perkėlimo laikotarpis, kuriam pasibaigus prarandama teisė į mokamas kasmetines atostogas (2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 43 ir 44 punktai).

15 Šiomis aplinkybėmis *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar pagal Direktyvos [2003/88] 7 straipsnį ir [Chartijos] 31 straipsnio 2 dalį draudžiamas toks nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai *[BUrlG]* 7 straipsnio 3 dalies, aiškinimas, kad darbuotojo, kuriam referenciniais metais dėl su sveikata susijusių priežasčių buvo nustatytas visiškas nedarbingumas (neįgalumas), teisė į mokamas kasmetines atostogas, kuria jis nepasinaudojo, tačiau dar galėjo – bent iš dalies – pasinaudoti referenciniais metais prieš nustatant neįgalumą, prarandama nepertraukiamo neįgalumo atveju praėjus penkiolikai mėnesių nuo referencinių metų pabaigos, net jei darbdavys nesuteikė darbuotojui galimybės faktiškai pasinaudoti teise į atostogas, nepaskatino to padaryti ir apie tai neinformavo?

2. Jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai: ar tokiomis aplinkybėmis, tebesitęsiant visiškam neįgalumui, teisė į atostogas neprarandama ir vėlesniu momentu?“

Byla C-727/20

16 AR, kuri dirba *St. Vincenz-Krankenhaus*, yra nedarbinga nuo tada, kai susirgo 2017 m.

17 AR nepasinaudojo visomis jai priklausiusiomis kasmetinėmis mokamomis atostogomis už 2017 m. Jos darbdavys neskatino pasinaudoti atostogomis, taip pat jos neinformavo apie tai, kad nepanaudotos atostogos gali būti prarastos pasibaigus kalendoriniams metams arba *BUrlG* 7 straipsnio 3 dalyje numatytam perkėlimo laikotarpiui. AR kreipėsi į darbo bylas nagrinėjančius teismus prašydama pripažinti, kad ji turi keturiolika dienų mokamų atostogų už 2017 m. Ji teigia, kad dėl nuolatinio nedarbingumo jos teisė į mokamas kasmetines atostogas 2019 m. kovo 31 d. nepasibaigė, nes darbdavys jos laiku neinformavo apie riziką šias atostogas prarasti.

18 *St. Vincenz-Krankenhaus* teigia, kad pagal *BUrlG* 7 straipsnio 3 dalį AR teisė į mokamas kasmetines atostogas už 2017 m. baigėsi 2019 m. kovo 31 d.

19 Kadangi bylą iš esmės nagrinėję teismai atmetė jos prašymą, AR pateikė kasacinį skundą *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas).

20 Kiek tai susiję su priežastimis, jį paskatinusiomis prašyti išaiškinti Direktyvos 2003/88 7 straipsnį ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas rėmėsi vienodais motyvais, kaip ir byloje C-518/20, kurie perteikiami šio sprendimo 9–14 punktuose.

21 Šiomis aplinkybėmis *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar pagal Direktyvos [2003/88] 7 straipsnį ir [Chartijos] 31 straipsnio 2 dalį draudžiamas toks nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai *[BUrlG]* 7 straipsnio 3 dalies, aiškinimas, kad darbuotojo, kuris referenciniais metais dėl ligos tapo nedarbingas, teisė į mokamas kasmetines atostogas, kuria jis nepasinaudojo, tačiau dar galėjo – bent iš dalies – pasinaudoti referenciniais metais prieš susirgdamas, prarandama nepertraukiamo nedarbingumo atveju praėjus penkiolikai mėnesių nuo referencinių metų pabaigos, net jei darbdavys nesuteikė darbuotojui galimybės faktiškai pasinaudoti teise į atostogas, nepaskatino to padaryti ir apie tai neinformavo?

2. Jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai: ar tokiomis aplinkybėmis, tebesitęsiant visiškam nedarbingumui, teisė į atostogas neprarandama ir vėlesniu momentu?“

Procesas Teisingumo Teisme

22 2021 m. lapkričio 30 d. Teisingumo Teismo nutartimi bylos C-518/20 ir C-727/20 buvo sujungtos, kad būtų bendrai vykdoma žodinė proceso dalis ir priimtas sprendimas, atsižvelgiant į jų ryšį.

Dėl prejudicinių klausimų

23 Abiejose bylose C-518/20 ir C-727/20 pateiktais klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnis ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiama nacionalinės teisės norma, pagal kurią darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas, įgyta referenciniu laikotarpiu, per kurį atsirado visiškas neįgalumas arba nedarbingumas dėl ligos, kuri nuo to laiko tebesitęsia, gali būti prarasta pasibaigus nacionalinės teisės leidžiamam perkėlimo laikotarpiui arba vėliau, nors darbdavys nesuteikė šiam darbuotojui galimybės laiku pasinaudoti šia teise.

24 Pirma, reikia priminti, kad, kaip matyti iš pačios Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies formuluotės, kiekvienas darbuotojas turi teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas. Ši teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti laikoma ypatingą svarbą turinčiu Sąjungos socialinės teisės principu, kurį kompetentingos nacionalinės institucijos gali įgyvendinti tik laikydamosi pačioje Direktyvoje 2003/88 aiškiai nustatytų ribų (2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 19 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

25 Be to, reikia pažymėti, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas ne tik labai svarbi kaip Sąjungos socialinės teisės principas, bet ir aiškiai įtvirtinta Chartijos, kuri, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalimi, turi tokią pačią teisinę galią kaip ir Sutartys, 31 straipsnio 2 dalyje (2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 37 punktas).

26 Taigi Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje pakartota ir sukonkretinta pagrindinė teisė į mokamas kasmetines atostogas, įtvirtinta Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje. Nors pastarąja nuostata užtikrinama kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas, pirmoji nuostata įgyvendina šį principą nustatydama šių atostogų trukmę (2022 m. sausio 13 d. Sprendimo *Koch Personaldienstleistungen*, C-514/20, EU:C:2022:19, 25 punktas).

27 Antra, reikia priminti, kad pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją teise į kasmetines atostogas iš esmės siekiama dvejopo tikslo: pirma, suteikti galimybę darbuotojui pailsėti nuo darbo sutartyje numatytų užduočių atlikimo ir, antra, turėti laiko atsipalaiduoti ir laisvalaikiui (2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 25 punktas ir 2020 m. birželio 25 d. Sprendimo *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca*, C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 57 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

28 Šis tikslas, dėl kurio teisė į mokamas kasmetines atostogas skiriasi nuo kitų rūšių atostogų, kuriomis siekiama kitokių tikslų, pagrįstas prielaida, kad referenciniu laikotarpiu darbuotojas faktiškai dirbo. Tikslas suteikti galimybę darbuotojui pailsėti grindžiamas prielaida, kad šis

darbuotojas dirbo, o tai pateisina jam suteikiamą poilsio, atsipalaidavimo ir laisvalaikio laiką, siekiant užtikrinti Direktyvoje 2003/88 numatytą darbuotojo saugą ir sveikatos apsaugą. Vadinasi, teisė į mokamas kasmetines atostogas iš principo turi būti nustatoma atsižvelgiant į faktinio darbo pagal darbo sutartį laikotarpius (2018 m. spalio 4 d. Sprendimo *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 28 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

29 Atsižvelgiant į tai, esant tam tikroms situacijoms, kai darbuotojas negali atlikti savo užduočių, valstybė narė negali teisei į mokamas kasmetines atostogas nustatyti reikalavimo faktiškai būti dirbusiam. Taip yra, pavyzdžiui, darbuotojų, kurie referenciniu laikotarpiu nedirbo dėl ligos, atveju. Kaip matyti iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos, teisės į mokamas kasmetines atostogas požiūriu tokie darbuotojai prilyginami darbuotojams, kurie faktiškai dirbo šiuo laikotarpiu (2021 m. gruodžio 9 d. Sprendimo *Staatssecretaris van Financiën (Darbo užmokestis mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu)*, C-217/20, EU:C:2021:987, 29 ir 30 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

30 Teisingumo Teismas yra pripažinęs, kad laikinojo nedarbingumo dėl ligos iš principo negalima numatyti iš anksto ir jis nepriklauso nuo darbuotojo valios. Nebuvimas darbe dėl ligos turi būti laikomas nebuvimu darbe dėl nuo suinteresuotojo darbuotojo nepriklausančių priežasčių, tad turi būti įskaičiuotas į darbo stažą (šiuo klausimu žr. 2021 m. gruodžio 9 d. Sprendimo *Staatssecretaris van Financiën (Darbo užmokestis mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu*), C-217/20, EU:C:2021:987, 31 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

31 Tokiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad
Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią nacionalinės teisės nuostatas ar praktiką, numatančias, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas prarandama pasibaigus nacionalinėje teisėje nustatytam referenciniam laikotarpiui ir (arba) perkėlimo laikotarpiui, kai darbuotojas per visą referencinį laikotarpį ar jo dalį buvo laikinai nedarbingas dėl ligos ir dėl to faktiškai neturėjo galimybės pasinaudoti šia teise (2016 m. birželio 30 d. Sprendimo *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, 24 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

32 Taigi pagal primintą jurisprudenciją Sąjungos teisės garantuojamų minimalių mokamų kasmetinių atostogų, į kurias darbuotojas turi teisę, trukmė negali būti trumpinama, kai darbuotojas negalėjo vykdyti pareigos dirbti dėl to, kad referenciniu laikotarpiu sirgo (šiuo klausimu žr. 2021 m. gruodžio 9 d. Sprendimo *Staatssecretaris van Financiën (Darbo užmokestis mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu)*, C-217/20, EU:C:2021:987, 32 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

33 Trečia, reikia priminti, kad Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos pagrindinės teisės į mokamas kasmetines atostogas apribojimai gali būti taikomi tik laikantis griežtų sąlygų, numatytų jos 52 straipsnio 1 dalyje, ir visų pirma paisant šios teisės esmės.

34 Konkrečiomis atitinkamų darbuotojų, kuriems nebuvo leista pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas dėl nebuvimo darbe dėl ligos, aplinkybėmis Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad jei darbuotojas, kuris buvo nedarbingas kelis referencinius laikotarpius iš eilės, turėtų teisę neribotai kaupti visas per jo nebuvimo darbe laikotarpį įgytas teises į mokamas kasmetines atostogas, toks neribotas kaupimas nebeatitiktų paties teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslo (2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 53 ir 54 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

35 Teisingumo Teismas jau yra pripažinęs, kad egzistuoja „ypatingos aplinkybės“, kuriomis, siekiant išvengti neigiamų pasekmių dėl neriboto teisių į mokamas kasmetines atostogas, įgytų ilgą laiką nebūnant darbe dėl ligos, kaupimo, galima nukrypti nuo taisyklės, pagal kurią teisė į mokamas kasmetines atostogas negali būti išnykti. Tokia leidžianti nukrypti nuostata grindžiama pačiu teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslu, taip pat būtinybe apsaugoti darbdavį nuo pernelyg ilgų nebuvimo darbe laikotarpių sukaupimo rizikos ir dėl to galinčių kilti su darbo organizavimu susijusių sunkumų (2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 34 ir 39 punktai).

36 Taigi esant ypatingoms aplinkybėms, kai darbuotojas yra nedarbingas kelis referencinius laikotarpius iš eilės, Teisingumo Teismas nusprendė, kad, atsižvelgiant ne tik į Direktyva 2003/88 siekiamą tikslą apsaugoti darbuotojus, bet ir į tikslą apsaugoti darbdavius nuo rizikos, kad susikaups per daug darbuotojų nebuvimo darbe laikotarpių, ir nuo problemų, kurių tokiu atveju galėtų kilti organizuojant darbą, Direktyvos 2003/88 7 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį nedraudžiamos nacionalinės teisės nuostatos arba praktika, kai kelis referencinius laikotarpius iš eilės nedarbingas darbuotojas teises į mokamas kasmetines atostogas gali kaupti tik penkiolikos mėnesių perkėlimo laikotarpiu, kuriam pasibaigus teisė į šias atostogas prarandama (šiuo klausimu žr. 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 29 ir 30 punktus, taip pat 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 55 punktą).

37 Taigi reikia išnagrinėti, ar aplinkybės, kaip antai aptariamos pagrindinėse bylose, yra „ypatingos“, kaip jos suprantamos pagal pirmesniame punkte nurodytą jurisprudenciją (tai turi patikrinti nacionalinis teismas), ir dėl to jos galėtų pateisinti išimtį iš Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos teisės, kuri, kaip išaiškino Teisingumo Teismas, negali būti prarasta pasibaigus referenciniam laikotarpiui ir (arba) nacionalinėje teisėje nustatytam perkėlimo laikotarpiui, jei darbuotojui nebuvo suteikta galimybė pasinaudoti atostogomis.

38 Nagrinėjamu atveju reikia nustatyti, ar darbdaviai pagrindinėse bylose gali reikalauti, kad būtų taikomas teisės į mokamas kasmetines atostogas, kurią darbuotojas įgijo referenciniu laikotarpiu, per kurį jis faktiškai dirbo prieš tapdamas visiškai neįgalus arba nedarbingas, apribojimas laiko atžvilgiu, kaip tai matyti iš šio sprendimo 34–36 punktuose primintos jurisprudencijos.

39 Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad automatiškas teisės į mokamas kasmetines atostogas praradimas, dėl kurio iš anksto neturi būti tikrinama, ar darbuotojas faktiškai galėjo pasinaudoti šia teise, pažeidžia šio sprendimo 33 punkte primintas ribas, privalomai taikomas valstybėms narėms, kai jos nustato naudojimosi šia teise tvarką (šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 40 punktą).

40 Reikia priminti, jog darbdavys turi užtikrinti, kad darbuotojas galėtų pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas (šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, 51 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją ir 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 44 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją). Šiuo klausimu pažymėtina, kad, kitaip nei tuo atveju, kai darbuotojas sukaupia mokamų kasmetinių atostogų dėl to, kad negalėjo jomis pasinaudoti dėl ligos, darbdavys, kuris nesuteikė darbuotojui galimybės pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, turi atsakyti už tokias pasekmes (2020 m. birželio 25 d. Sprendimo *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca*, C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 77 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

41 Taigi valstybės narės negali nukrypti nuo teisės, įtvirtintos Direktyvos 2003/88 7 straipsnio ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalies nuostatose, pagal kurias įgyta teisė į mokamas kasmetines atostogas negali būti prarasta pasibaigus referenciniam laikotarpiui ir (arba) nacionalinėje teisėje nustatytam perkėlimo laikotarpiui, jei darbuotojui nebuvo suteikta galimybė pasinaudoti atostogomis (šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 54 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

42 Kaip matyti iš generalinio advokato išvados 65 punkto, nacionalinis teismas turi patikrinti, ar darbdavys laiku įvykdė jam tenkančias skatinimo ir informavimo apie mokamų kasmetinių atostogų panaudojimą pareigas.

43 Be to, reikia konstatuoti, kad atitinkami darbuotojai pagrindinėse bylose tik reikalauja pripažinti referenciniu laikotarpiu įgytas teises į mokamas kasmetines atostogas, kai dalį šio laikotarpio jie dirbo, o kitą jo dalį buvo visiškai neįgalūs arba nedarbingi dėl ligos.

44 Kaip savo išvados 52 punkte pažymėjo generalinis advokatas, tokiomis aplinkybėmis, kokios susiklostė pagrindinėse bylose, nekyla neigiamų pasekmių dėl neriboto teisių į mokamas kasmetines atostogas kaupimo pavojus. Tokia darbdavio interesų apsauga, kaip nurodytoji šio sprendimo 35 ir 36 punktuose, neatrodo griežtai būtina, todėl *a priori* nepateisina išimties iš darbuotojo teisės į mokamas kasmetines atostogas.

45 Taigi, nors apribojimas laiko atžvilgiu, kurį Teisingumo Teismas pripažino 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendime *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761), neabejotinai trukdo darbuotojams reikalauti, kad būtų išsaugotos visos teisės į mokamas kasmetines atostogas, įgytos jiems ilgą laiką nebūnant darbe kelis iš eilės einančius referencinius laikotarpius, toks apribojimas neturėtų būti taikomas teisei į mokamas kasmetines atostogas, įgytai referenciniu laikotarpiu, per kurį darbuotojas faktiškai dirbo prieš tapdamas visiškai neįgalus arba nedarbingas, ir nereikia nagrinėti klausimo, ar darbdavys laiku suteikė darbuotojui galimybę pasinaudoti šia teise, nes tokiu atveju Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta ir Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje sukonkretinta teisė netektų prasmės.

46 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į abiejose bylose C-518/20 ir C-727/20 pateiktus klausimus reikia atsakyti taip: Direktyvos 2003/88 7 straipsnis ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiama nacionalinės teisės norma, pagal kurią darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas, įgyta referenciniu laikotarpiu, per kurį šis darbuotojas faktiškai dirbo prieš tapdamas visiškai neįgaliu arba nedarbingu dėl ligos, kuri nuo to laiko tebesitęsia, gali būti prarasta pasibaigus nacionalinės teisės leidžiamam perkėlimo laikotarpiui arba net vėliau, nors darbdavys nesuteikė darbuotojui galimybės laiku pasinaudoti šia teise.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

47 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamose bylose, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (pirmoji kolegija) nusprendžia:

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnis ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis

turi būti aiškinami taip:

pagal juos draudžiama nacionalinės teisės norma, pagal kurią darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas, įgyta referenciniu laikotarpiu, per kurį šis darbuotojas faktiškai dirbo prieš tapdamas visiškai neįgaliu arba nedarbingu dėl ligos, kuri nuo to laiko tebesitęsia, gali būti prarasta pasibaigus nacionalinės teisės leidžiamam perkėlimo laikotarpiui arba net vėliau, nors darbdavys nesuteikė darbuotojui galimybės laiku pasinaudoti šia teise.

Parašai.