TEISINGUMO TEISMO (šeštoji kolegija) SPRENDIMAS

2023 m. balandžio 27 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 2003/88/EB – 7 straipsnio 1 dalis – Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis – Teisė į mokamas kasmetines atostogas – Šios teisės išnykimas – Darbo ne visą darbo laiką dėl priešpensinio amžiaus tvarka – Kasmetinių atostogų dienos, įgytos dirbant pagal šią tvarką, bet dar nepanaudotos – Nedarbingumas“

Byloje C-192/22

dėl *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) 2021 m. spalio 12 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2022 m. kovo 11 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

FI

prieš

Bayerische Motoren Werke AG

TEISINGUMO TEISMAS (šeštoji kolegija),

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

generalinis advokatas P. Pikamäe,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– FI, atstovaujamo *Rechtsanwältin* A. Köhl,

– *Bayerische Motoren Werke AG*, atstovaujamos *Rechtsanwalt* A. Nowak,

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

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

* Proceso kalba: vokiečių.

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas 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 ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 31 straipsnio 2 dalies išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant FI ir *Bayerische Motoren Werke AG* ginčą dėl kompensacijos už atostogas, į kurią FI teigia turintis teisę.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyvos 2003/88 4 ir 5 konstatuojamosiose dalyse nurodyta:

„(4) Tikslo pagerinti darbuotojų saugą, higieną ir sveikatą darbe neturėtų būti siekiama vien dėl ekonominių priežasčių.

(5) Visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. <…>“

4 Šios direktyvos 7 straipsnyje „Kasmetinės atostogos“ numatyta:

„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

5 Pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos 1963 m. sausio 8 d. *Bundesurlaubsgesetz* (Federalinis atostogų įstatymas, *BGBl*. 1963, p. 2) 7 straipsnyje „Atostogų laikas, perkėlimas ir kompensacija“ nurodyta:

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

<…>

(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 pasinaudojama per pirmuosius tris kitų kalendorinių metų mėnesius. Tačiau darbuotojo prašymu pagal 5 straipsnio 1 dalies a punktą sukauptų atostogų dalis turi būti perkeliama į kitus kalendorinius metus. <…>

(4) Jeigu dėl darbo santykių pabaigos visų ar dalies atostogų nebegalima suteikti, už jas turi būti sumokama kompensacija.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

6 Nuo 1986 m. iki 2019 m. rugsėjo 30 d. FI dirbo *Bayerische Motoren Werke*. Nuo 2019 m. spalio 1 d. FI yra pensininkas.

7 2012 m. pabaigoje FI su *Bayerische Motoren Werke* pagal darbo ne visą darbo laiką dėl priešpensinio amžiaus tvarką susitarė pakeisti savo darbo santykius į darbo santykius dirbant ne visą darbo laiką dėl priešpensinio amžiaus. Šiomis aplinkybėmis buvo numatyta, kad FI dirbs nuo 2013 m. vasario 1 d. iki 2016 m. gegužės 31 d., o laikotarpiu nuo 2016 m. birželio 1 d. iki 2019 m. rugsėjo 30 d. jis buvo atleistas nuo darbo.

8 FI išėjo atostogų nuo 2016 m. gegužės 4 iki 25 d., kad išnaudotų savo 2016 m. atostogų likutį. Tačiau kadangi tuo laikotarpiu sirgo, iki 2016 m. gegužės mėn. pabaigos negalėjo panaudoti 2 ⅔ atostogų dienos.

9 2019 m. FI kreipėsi į *Arbeitsgericht* (darbo teismas, Vokietija) su ieškiniu *Bayerische Motoren Werke*, siekdamas gauti kompensaciją už nepanaudotas atostogų dienas, ir šiuo klausimu nurodė, kad šiomis atostogų dienomis negalėjo pasinaudoti dėl ligos.

10 *Arbeitsgericht* (darbo teismas) atmetė ieškinį, motyvuodamas tuo, kad, kaip teigė *Bayerische Motoren Werke*, teisė į 2016 m. atostogas baigėsi 2017 m. kovo 31 d. vidurnaktį. Teismo teigimu, tai, kad *Bayerische Motoren Werke* neįspėjo FI apie būtinybę išnaudoti atostogas, yra nesvarbi, nes ji negalėjo to padaryti dėl to, kad laikotarpiu nuo 2016 m. birželio 1 d. iki darbo santykių pasibaigimo 2019 m. rugsėjo 30 d. jis buvo atleistas nuo darbo.

11 FI apeliacine tvarka apskundė *Arbeitsgericht* (darbo teismas) sprendimą *Landesarbeitsgericht* (aukštesnysis darbo teismas, Vokietija), tačiau apeliacinis skundas buvo atmestas. Tuomet jis pateikė kasacinį skundą *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija), t. y. prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui.

12 Tam teismui kyla abejonių dėl nacionalinės teisės nuostatos (nagrinėjamu atveju – pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos Federalinio atostogų įstatymo 7 straipsnio 3 dalies, kurioje, to teismo teigimu, numatyta, kad pasibaigus tam tikram terminui išnyksta teisės į nepanaudotas atostogas, kai dėl atleidimo nuo darbo darbuotojui tampa neįmanoma išnaudoti atostogų dienų) taikymo. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, be kita ko, siekia nustatyti, kiek darbdavys faktiškai suteikė atitinkamam darbuotojui galimybę pasinaudoti teise į atostogas.

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

„1. Ar, remiantis [Direktyvos 2003/88] 7 straipsniu arba [Chartijos] 31 straipsnio 2 dalimi, nacionalinę nuostatą, pavyzdžiui, [Federalinio atostogų įstatymo] 7 straipsnio 3 dalį, draudžiama aiškinti taip, kad tokių darbo santykių etape, kai dėl priešpensinio amžiaus dirbama ne visą darbo laiką, įgyta ir dar neįgyvendinta darbuotojo teisė į kasmetines mokamas atostogas [atleidimo nuo darbo etape] pasibaigus atostogų metams arba vėliau yra prarandama?

2. Jei Teisingumo Teismas į pirmąjį klausimą atsakytų neigiamai: ar, remiantis [Direktyvos 2003/88] 7 straipsniu arba [Chartijos] 31 straipsnio 2 dalimi, draudžiama nacionalinę nuostatą, pavyzdžiui, [Federalinio atostogų įstatymo] 7 straipsnio 3 dalį, aiškinti taip, kad darbuotojo, kuris atostogų metais iš tokių darbo santykių etapo, kai dėl priešpensinio amžiaus dirbama ne visą darbo laiką, pereina į atleidimo nuo darbo etapą, iki šiol neįgyvendinta teisė į kasmetines mokamas atostogas pasibaigus atostogų metams arba vėliau yra prarandama, jei darbdavys, prieš tai neįvykdęs savo pareigos bendradarbiauti įgyvendinant teisę į atostogas, suteikė darbuotojui visas kasmetines atostogas pagal prašymą už laikotarpį, einantį prieš pat prasidedant atleidimo nuo darbo etapui, tačiau teisė į atostogas bent iš dalies negalėjo būti įgyvendinta dėl to, kad darbuotojas po to, kai jam buvo suteiktos atostogos, susirgo ir tapo nedarbingas?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

14 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsniui arba Chartijos 31 straipsnio 2 daliai prieštarauja nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią mokamų kasmetinių atostogų dienos, įgytos darbo, dirbamo pagal darbo ne visą darbo laiką dėl priešpensinio amžiaus tvarką, etape, bet nepanaudotos, gali būti prarandamos, jeigu jomis negalima pasinaudoti per atleidimo nuo darbo laikotarpį.

15 Pirma, reikia priminti, kad, kaip matyti iš paties Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies teksto, kiekvienas darbuotojas turi teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas (2022 m. rugsėjo 22 d. Sprendimo *Fraport ir St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 ir C-727/20, EU:C:2022:707, 24 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

16 Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas ne tik yra labai svarbi kaip Sąjungos socialinės teisės principas, bet ir aiškiai įtvirtinta Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje (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, 54 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

17 Taigi Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis atspindi ir sukonkretina Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą pagrindinę teisę į kasmetines mokamas atostogas (šiuo klausimu žr. 2020 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *Komisija ir Taryba / Carreras Sequeros ir kt.*, C-119/19 P ir

C-126/19 P, EU:C:2020:676, 115 punktą). Pastaroji nuostata užtikrina kiekvieno darbuotojo teisę į mokamas kasmetines atostogas, o pirmojoje nuostatoje nustatyta šios teisės įgyvendinimo tvarka, be kita ko, šių atostogų trukmė.

18 Antra, reikia priminti, kad teisė į kasmetines atostogas yra tik viena iš dviejų teisės į mokamas kasmetines atostogas, kaip pagrindinio Sąjungos socialinės teisės principo, dalių. Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad tais atvejais, kai darbo santykiai yra nutrūkę ir dėl to faktiškai nebegalima pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis, siekiant išvengti to, kad dėl šio negalėjimo darbuotojas negalėtų pasinaudoti šia teise, net ir pinigine forma, darbuotojas turi teisę į piniginę kompensaciją (2021 m. lapkričio 25 d. Sprendimo *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, 29 ir 30 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

19 Taigi ši pagrindinė teisė taip pat apima teisę gauti darbo užmokestį ir glaudžiai su šia teise į „mokamas“ kasmetines atostogas susijusią teisę į kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas, kai nutraukiami darbo santykiai (2021 m. lapkričio 25 d. Sprendimo *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, 29 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

20 Šiuo klausimu reikia priminti, kad, kaip matyti iš Chartijos 51 straipsnio 1 dalies, Chartijos privaloma laikytis, kai valstybės narės įgyvendina Sąjungos teisę (2022 m. sausio 13 d. Sprendimo *Koch Personaldienstleistungen*, C-514/20, EU:C:2022:19, 26 punktas).

21 Kadangi pagrindinėje byloje nagrinėjamomis nacionalinės teisės nuostatomis taip įgyvendinamas Direktyvos 2003/88 7 straipsnis, šį 7 straipsnį – siekiant nustatyti, ar jam prieštarauja tokios teisės nuostatos – reikia aiškinti atsižvelgiant būtent į Chartijos 31 straipsnio 2 dalį.

22 Šiuo klausimu reikia priminti, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje nenustatyta jokios teisės į piniginę kompensaciją atsiradimo sąlygos, išskyrus tai, kad, pirma, darbo santykiai turi būti pasibaigę ir, antra, darbuotojas šių santykių pasibaigimo dieną neturi būti išnaudojęs visų jam priklausančių kasmetinių atostogų (2021 m. lapkričio 25 d. Sprendimo *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, 31 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

23 Trečia, reikia priminti, kad pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos pagrindinės teisės į mokamas kasmetines atostogas apribojimai gali būti taikomi tik laikantis griežtų sąlygų, numatytų Chartijos 52 straipsnio 1 dalyje, ir visų pirma paisant šios teisės esmės (2022 m. rugsėjo 22 d. Sprendimo *Fraport ir St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 ir C-727/20, EU:C:2022:707, 33 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

24 Taigi bet koks nukrypimas nuo Direktyvoje 2003/88 numatytos Sąjungos darbo laiko organizavimo tvarkos turi būti aiškinamas taip, kad jo taikymo sritis būtų apribota tuo, kas griežtai būtina norint užtikrinti interesus, kuriuos šis nukrypimas leidžia apsaugoti (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, 74 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

25 Šiomis aplinkybėmis, be kita ko, iš 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, 38 ir 39 punktai) matyti, kad bet kuriuo valstybės narės teisėje numatytu perkėlimo laikotarpiu – be to, kad juo turi būti atsižvelgiama į konkrečią nedarbingo darbuotojo situaciją, – taip pat siekiama apsaugoti darbdavį nuo rizikos, kad darbuotojo nebuvimo darbe laikotarpių bus pernelyg daug, ir nuo dėl to galinčių kilti sunkumų organizuojant darbą.

26 Iš jurisprudencijos matyti, kad nebuvimo darbe dėl su sveikata susijusių priežasčių iš principo negalima numatyti ir jis nepriklauso nuo darbuotojo valios (2022 m. rugsėjo 22 d. Sprendimo *Fraport ir St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 ir C-727/20, EU:C:2022:707, 30 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

27 Vis dėlto tik ilgalaikio nebuvimo darbe dėl su sveikata susijusių priežasčių atveju darbdavys turi baimintis, kad darbuotojas dažnai ilgą laiką nebus darbe, dėl ko jam galėtų kilti darbo organizavimo sunkumų.

28 Šiuo klausimu reikia priminti, kad, esant ypatingoms aplinkybėms, kai darbuotojas kelis referencinius laikotarpius iš eilės yra nedarbingas, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad, atsižvelgiant ne tik į Direktyva 2003/88 siekiamą tikslą apsaugoti darbuotojus, bet taip pat tikslą apsaugoti darbdavius nuo rizikos, kad darbuotojo nebuvimo darbe laikotarpių bus pernelyg daug, ir nuo dėl to galinčių kilti sunkumų organizuojant darbą, šios direktyvos 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad jai neprieštarauja nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias kelis referencinius laikotarpius iš eilės nedarbingas darbuotojas teises į mokamas kasmetines atostogas gali kaupti tik penkiolikos mėnesių perkėlimo laikotarpiu, kuriam pasibaigus teisė į tokias atostogas prarandama (2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 55 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

29 Vis dėlto aplinkybės, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, negali pateisinti nukrypimo nuo Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje nustatyto principo, pagal kurį įgyta teisė į mokamas kasmetines atostogas negali išnykti pasibaigus referenciniam ir (arba) nacionalinėje teisėje nustatytam perkėlimo laikotarpiui, kai darbuotojas negalėjo pasinaudoti atostogomis.

30 Šiuo klausimu reikia pažymėti, pirma, kad nagrinėjamu atveju kalbama ne apie ilgalaikį nebuvimą darbe dėl su sveikata susijusių priežasčių ar tokį nebuvimą darbe kelis iš eilės referencinius laikotarpius, o apie labai ribotą 2 ⅔ dienos laikotarpį, kurio FI negalėjo panaudoti kaip atostogų.

31 Antra, negalėjimą išnaudoti sukauptų atostogų lėmė ne ilgas darbuotojo nebuvimas darbe dėl ligos, kaip buvo byloje, kurioje priimtas 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimas *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761), o tai, kad darbdavys atleido darbuotoją nuo darbo.

32 Trečia, nors darbdavys negali numatyti to, kad darbuotojas nebus darbe dėl su sveikata susijusių priežasčių, tai, kad dėl tokio nebuvimo tam tikrais atvejais darbuotojas gali neturėti galimybės išnaudoti teisę į kasmetines atostogas, kai kalbama apie darbo ne visą darbo dieną santykius pagal darbo ne visą darbo laiką dėl priešpensinio amžiaus tvarką, paprastai nėra nenumatoma. Iš tiesų darbdavys gali užkirsti kelią tokiai rizikai arba ją sumažinti, susitardamas su darbuotoju, kad atostogų jis išeitų laiku.

33 Ketvirta, kaip priminta šio sprendimo 18 punkte ir kaip matyti iš Teisingumo Teismo suformuotos jurisprudencijos, teisė į kasmetines atostogas yra tik viena iš dviejų teisės į mokamas kasmetines atostogas, kaip pagrindinio Sąjungos socialinės teisės principo, dalių; kita dalis yra piniginė kompensacija, mokėtina darbuotojui, kai jis negali pasinaudoti atostogomis dėl to, kad darbo santykiai yra pasibaigę. Jeigu darbuotojui – kuris tokioje situacijoje, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, dėl nenumatytos aplinkybės, kaip antai ligos, prieš pasibaigiant jo darbo santykiams negalėjo pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas – nebūtų suteikta teisė į tokią piniginę kompensaciją, Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje, siejamame su Chartijos 31 straipsnio 2 dalimi, numatyta teisė netektų prasmės.

34 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti: Direktyvos 2003/88 7 straipsnis, siejamas su Chartijos 31 straipsnio 2 dalimi, turi būti aiškinamas taip, kad jam prieštarauja nacionalinės teisės norma, kurioje numatyta, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas, kurią darbuotojas įgijo dirbdamas pagal darbo ne visą darbo laiką dėl priešpensinio amžiaus tvarką, išnyksta atostogų referencinių metų pabaigoje arba vėliau, kai darbuotojas negalėjo pasinaudoti šiomis atostogomis prieš atleidimo nuo darbo etapą dėl ligos, net jeigu tai nėra ilgalaikis nebuvimas darbe.

Dėl antrojo klausimo

35 Antrasis klausimas pateiktas tuo atveju, jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta neigiamai. Taigi atsižvelgiant į atsakymą, pateiktą į pirmąjį klausimą, nereikia atsakyti į antrąjį klausimą.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

36 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, 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 (šeštoji kolegija) nusprendžia:

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnis, siejamas su Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalimi, turi būti aiškinamas taip, kad jam prieštarauja nacionalinės teisės norma, kurioje numatyta, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas, kurią darbuotojas įgijo dirbdamas pagal darbo ne visą darbo laiką dėl priešpensinio amžiaus tvarką, išnyksta atostogų referencinių metų pabaigoje arba vėliau, kai darbuotojas negalėjo pasinaudoti šiomis atostogomis prieš atleidimo nuo darbo etapą dėl ligos, net jeigu tai nėra ilgalaikis nebuvimas darbe.

Parašai.