GENERALINĖS ADVOKATĖS VERICA TRSTENJAK IŠVADA, pateikta 2008 m. sausio 24 d. [1]

Turinys

I — Įžanga . . . . . I - 211

II — Teisinis pagrindas . . . . . I - 212

A — Bendrijos teisės aktai . . . . . I - 212

B — Nacionalinės teisės aktai . . . . . I - 212

III — Faktinės aplinkybės, pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai . . . . . I - 216

IV — Procesas Teisingumo Teisme . . . . . I - 218

V — Pagrindiniai šalių argumentai . . . . . I - 218

A — Dėl pirmojo klausimo . . . . . I - 218

B — Dėl antrojo klausimo . . . . . I - 221

VI — Analizė . . . . . I - 223

A — Dėl pirmojo klausimo . . . . . I - 223

1. Pirminės pastabos . . . . . I - 223

2. Teisė į mokamas kasmetines atostogas kaip pagrindinė socialinė teisė . . . I - 224

3. Bendrijos teisės aktuose numatyta teisė į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką . . . . . I - 228

a) Bendrijos kompetencija apibrėžti normos apsaugos sritį . . . . . I - 228

b) Bendrijos teisės aktais užtikrintas apsaugos lygis . . . . . I - 230

1 — Originalo kalba: vokiečių.

c) TDO konvencija Nr. 132 užtikrintas apsaugos lygis . . . . . I - 231

4. Draudimas darbo teisėje riboti minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką I - 232

a) Apribojimų draudimas TDO konvencijoje Nr. 132 . . . . . I - 233

b) Teisingumo Teismo praktikoje nustatytų principų taikymas pagal analogiją . . . . . I - 233

c) Nesuderinamumas su Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies tikslu . . I - 235

5. Išvada . . . . . I - 236

B — Dėl antrojo klausimo . . . . . I - 237

VII — Išvada . . . . . I - 239

I — Įžanga

1. 2006 m. gruodžio 13 d. Sprendimu *House of Lords* (Jungtinė Karalystė), remdamasis EB 234 straipsniu, pateikė Teisingumo Teismui du prejudicinius klausimus, susijusius su 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [2] (toliau – Direktyva 2003/88) 7 straipsnio 1 ir 2 dalių išaiškinimo.

2. Prejudiciniai klausimai buvo pateikti nagrinėjant *Her Majesty's Revenue and Customs* esamų ir buvusių darbuotojų ieškinį šiai įstaigai. Šioje byloje Jungtinės Karalystės aukščiausios teisminės institucijos, nagrinėjančios civilines bylas, privalo priimti sprendimą dėl ieškovų teisių į mokamas kasmetines atostogas ir (arba) į piniginę kompensaciją už šias atostogas.

3. Šiais klausimais iš esmės siekiama sužinoti ar darbuotojas, nesantis darbe dėl ligos, turi teisę į mokamas kasmetines atostogas per šį laikinojo nedarbingumo atostogų laikotarpį ir kokiomis aplinkybėmis darbuotojas, kurio per visą ginčijamą referencinį laikotarpį arba per jo dalį nėra darbe dėl sveikatos sutrikimų, gali

2 — OL L 299, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381.

gauti piniginę kompensaciją nutrūkus darbo santykiams.

II — Teisinis pagrindas

A — *Bendrijos teisės aktai*

4. Direktyva 2003/88 įsigaliojo 2004 m. rugpjūčio 2 dieną. Ja buvo pakeista 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [3]. Direktyvoje 2003/88, kaip ir Direktyvoje 93/104/, nustatyti būtiniausi saugos ir sveikatos reikalavimai dėl darbo laiko organizavimo. Direktyvos 2003/88 7 straipsnis, kuris išliko nepakitęs, suformuluotas taip:

„Kasmetinės atostogos

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 piniginė kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai.“

5. Direktyvos 2003/88 17 straipsnyje numatyta, kad valstybės narės gali nukrypti nuo tam tikrų šios direktyvos nuostatų. 7 straipsnis nėra nuostata, nuo kurios būtų leidžiama nukrypti.

B — *Nacionalinės teisės aktai*

6. Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis ir iš dalies 7 straipsnio 2 dalis buvo perkeltos į Jungtinės Karalystės teisę 1998 m. *Working Time Regulations* (SI 1998/1833; Įstatymas dėl darbo laiko, toliau – WTR) 13 ir 16 straipsniais. Šie straipsniai, iš dalies pakeisti 2001 m.

3 — OL L 307, p. 18; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 197.

Working Time (Amendment) Regulations (SI 2001/3256; Įstatymas, iš dalies keičiantis Įstatymą dėl darbo laiko), suformuluoti taip:

„13 straipsnis

1. Pagal 5 punktą darbuotojas turi teisę į keturias savaites kasmetinių atostogų kiekvienais atostogų metais.

<…>

5. Kai darbuotojo įdarbinimo data yra vėlesnė (pagal atitinkamą susitarimą) nei pirmų jo atostogų metų pradžia, atostogos, į kurias jis turi teisę tais metais, yra 1 punkte numatyto laikotarpio, atitinkančio jo įdarbinimo pradžioje likusių atostogų metų dalį, dalis.

<…>

9. Pagal šį reglamentą darbuotojui priklausančios atostogos gali būti imamos dalimis, bet

a) tik tais atostogų metais, kuriais jos priklauso, ir

b) jos negali būti pakeistos kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai.

<…>

16 straipsnis

1. Darbuotojui turi būti sumokėta už bet kokį kasmetinių atostogų, į kurias jis turi teisę pagal 13 straipsnį, laikotarpį, kiekvienai atostogų savaitei taikant savaitinį užmokestį.“

7. „Savaitinio užmokesčio“ apskaičiavimas yra nurodytas įstatyme. Kitaip tariant, tai

atitinka įprastą darbuotojo savaitinį atlyginimą.

8. Kad galėtų pasinaudotų teise į kasmetines atostogas pagal WTR 13 straipsnį, darbuojas turi iš anksto pranešti apie tai savo darbdaviui pagal WTR 15 straipsniu. Jame numatyta:

„1. Darbuotojas gali pasiimti atostogų, kurios jam priklauso pagal 13 straipsnį, savo pasirinktomis dienomis iš anksto pranešęs apie tai pagal 3 punktą savo darbdaviui, kuris gali nustatyti darbuotojui įvairių reikalavimų pagal 2 punktą.

2. Darbdavys gali reikalauti iš darbuotojo

a) paimti pagal 13 straipsnį priklausančių atostogų arba

b) jų neimti

tam tikromis dienomis, iš anksto pranešęs apie tai darbuotojui pagal 3 punktą.

3. Pranešimas pagal 1 ir 2 punktus

a) gali būti susijęs su visomis ar dalimi atostogų, į kurias darbuotojas turi teisę atostogų metais;

b) tiksliai nurodo dienas, kuriomis atostogų imama arba ne (gali būti toks atvejis), o kai atostogų imama tik dalį konkrečios dienos, nurodoma trukmė; ir

c) prieš atitinkamą datą įteikiamas darbdaviui arba (kitu atveju) darbuotojui.

4. Atitinkama data pagal 3 punktą yra:

a) pranešimo pagal 1 punktą ir 2 punkto a papunktį atveju – dvigubai daugiau

dienų iki anksčiausiai nurodytos dienos pranešime, kurios nustatomos remiantis visų pranešime nurodytų dienų ar jų dalių skaičiumi; ir

b) pranešimo pagal 2 punkto b papunktį atveju – tiek dienų iki anksčiausiai nurodytos dienos, kiek dienų ar jų dalių nurodyta pranešime.“

9. WTR 14 straipsnis susijęs su situacija, kai nutraukiami darbo santykiai. Jame numatyta:

„1. Šis straipsnis taikomas, kai

a) darbuotojo darbo santykiai nutraukiami jo atostogų metais ir

b) darbo santykių nutraukimo dieną (nutraukimo data) paimta atostogų, kurios jam priklauso atostogų metais pagal 13 straipsnį, dalis skiriasi nuo atostogų metų, kurie baigėsi, dalies.

2. Kai darbuotojas paėmė mažiau atostogų, nei jam priklauso tais atostogų metais, kurie baigėsi, darbdavys turi sumokėti kompensaciją už atostogas remiantis 3 punktu.

3. Kompensacija pagal 2 punktą yra

a) tokia suma, kuri gali būti nustatyta atitinkamame šiame straipsnyje minėtame susitarime, arba

b) <…> lygi sumai, kuri turi būti išmokėta darbuotojui pagal 16 straipsnį atsižvelgiant į atostogų laikotarpį, nustatomą pagal formulę

(A x B) – C,

kur

A — atostogų, priklausančių darbuotojui pagal 13 straipsnį, laikotarpis;

B — darbuotojo atostogų metų, kurie baigėsi prieš nutraukimo datą, dalis; ir

C — atostogų, kurias darbuotojas paėmė tarp atostogų metų pradžios ir nutraukimo datos, laikotarpis.“

III — Faktinės aplinkybės, pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

10. Visi ieškovai yra arba buvo atsakovės darbuotojai. Jie skirstomi į dvi grupes [4].

11. Į pirmąją grupę patenka S. Khan. Kelis mėnesius ji buvo laikinai nedarbinga dėl ligos ir gavo ligos išmokas. 2003 m. spalio 10 d., per laikinojo nedarbingumo atostogas, ji pranešė darbdaviui, kad norėtų pasiimti 20 dienų mokamų kasmetinių atostogų nuo 2003 m. lapkričio 17 d. iki gruodžio 11 dienos. Darbdavys atsisakė patenkinti jos prašymą. Todėl ji kreipėsi į *Employment Tribunal* ir, remdamasi WTR 13 straipsniu, nurodė, kad turi teisę į mokamas kasmetines atostogas ir kad pagal WTR 16 straipsnį per šias kasmetines atostogas jai turi būti mokamas darbo užmokestis. Šis teismas patenkino jos ieškinį ir priteisė iš darbdavio sumokėti jai 595,32 GBP.

12. Į antrąją grupę patenka K. Ainsworth, S. Kilic ir M. Thwaites. Juos visus atleido darbdavys. Ilgą laiką jiems buvo suteiktos laikinojo nedarbingumo atostogos ir visus atostogų metus, kuriais jie buvo atleisti, jiems buvo suteiktos nedarbingumo atostogos. Tais metais nė vienas iš jų nepasiėmė kasmetinių atostogų. Jie kreipėsi į *Employment Tribunal* prašydami, kad jiems būtų sumokėta pagal WTR 14 straipsnį, kuris susijęs su darbuotojų situacija, kai nutraukiami darbo santykiai. Kiekvienu atveju *Employment Tribunal* patenkino ieškinius ir pagal WTR 14 straipsnio 3 dalies formulę apskaičiavo priklausančias kompensacijas bei priteisė K. Ainsworth 16,14 GBP, S. Kilic 454,74 GBP ir M. Thwaites 967,14 GBP.

13. Darbdavys dėl šių sprendimų kreipėsi į *Employment Appeals Tribunal*. Šis atmetė

4 — Visi ieškovai, išskyrus S. Khan, dalyvauja šioje byloje. Nors jai ir neatstovaujama procese *House of Lords*, jos vardas yra minimas nacionaliniame procese įvardijant bylą.

apeliacinius skundus, tačiau leido sprendimą apskųsti *Court of Appeal*.

14. *Court of Appeal* bylas sujungė ir patenkino darbdavio skundus. Jis nusprendė:

— S. Khan atveju *Court of Appeal* sutinka su darbdavio tvirtinimu, kad darbuotojas nedarbingumo atostogų laikotarpiu negali imti kasmetinių atostogų WTR 13 straipsnio prasme ir neturi pareigos dirbti,

— K. Ainsworth, S. Kilic ir M. Thwaites atveju *Court of Appeal* sutinka su darbdavio argumentu, kad apskaičiuojant kompensaciją, kuri pagal WTR 14 straipsnį priklauso, kai nutraukiami darbo santykiai, turi būti atsižvelgiama į tai, kad jei darbuotojas neturi teisės į kasmetines atostogas pagal WTR 13 straipsnį, nes jis nedirbo dėl ligos, jis neturi teisės ir į kompensaciją pagal 14 straipsnį.

15. Visi darbuotojai kreipėsi į *House of Lords*. Išklausęs šalis *House of Lords* nusprendė, kad kyla abejonių dėl Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 ir 2 dalių aiškinimo. Jis manė, kad šioje byloje kylantys klausimai panašūs į pateiktus byloje *Schultz-Hoff* (C-350/06, Teisingumo Teismo nagrinėjama byla), tačiau kai kuriais aspektais skiriasi. Todėl Teisingumo Teismo pateiktų atsakymų į klausimus minėtoje byloje *Schultz-Hoff* gali nepakakti išspręsti problemas šioje byloje. Todėl *House of Lords* nusprendė, kad tam, jog galėtų priimti sprendimą dėl skundų, Teisingumo Teismui reikia pateikti tokius prejudicinius klausimus:

1. Ar Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad darbuotojas, kuriam nenustatytam laikotarpiui suteiktos nedarbingumo atostogos, turi teisę i) į kasmetines mokamas atostogas už ateinantį laikotarpį ir ii) išeiti kasmetinių mokamų atostogų tuo laikotarpiu, per kurį priešingu atveju jam būtų suteiktos nedarbingumo atostogos?

2. Ar Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnio 2 dalis nustato kokius nors kompensacijos dydžio ir apskaičiavimo reikalavimus ar kriterijus, kai valstybė narė turi diskreciją pagal Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnio 2 dalį minimalų kasmetinių mokamų atostogų laiką pakeisti kompensacija, kai nutraukiami darbo santykiai, jei

darbuotojui visus arba dalį atostogų metų, kuriais darbo santykiai buvo nutraukti, buvo suteiktos nedarbingumo atostogos?

IV — Procesas Teisingumo Teisme

16. Sprendimą pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismo kanceliarija gavo 2006 m. gruodžio 20 dieną.

17. Rašytines pastabas ieškovai pagrindinėje byloje, Jungtinės Karalystės, Slovėnijos Respublikos, Belgijos Karalystės, Italijos Respublikos, Lenkijos Respublikos ir Čekijos Respublikos vyriausybės bei Europos Bendrijų Komisija pateikė iki termino, nustatyto Teisingumo Teismo statuto 23 straipsnyje, pabaigos.

18. 2007 m. lapkričio 20 d. posėdyje ieškovų pagrindinėje byloje, Jungtinės Karalystės ir Nyderlandų Karalystės vyriausybių bei Komisijos atstovai pateikė žodines pastabas.

V — Pagrindiniai šalių argumentai

A — *Dėl pirmojo klausimo*

19. Ieškovai tvirtina, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje įtvirtinta teisė į mokamas kasmetines atostogas yra pagrindinė socialinė teisė, kurios negalima pažeisti. Šios direktyvos tikslas – pagerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas suderinant nacionalines nuostatas dėl atostogų – būtų sumenkintas, jei darbuotojas neturėtų teisės rinktis mokamų kasmetinių atostogų laikotarpio. Be to, iš Teisingumo Teismo praktikos matyti, kad Bendrijos teisėje numatyta teisė į atostogas neturėtų kenkti atskirai Bendrijos teisėje numatytai teisei į atostogas, kuria siekiama kitų tikslų. Galiausiai, Direktyvos 2003/88 7 straipsnio aiškinimas, kad nebuvimas darbe dėl ligos panaikina ar sumažina teisę paimti metines atostogas, apsunkintų praktinį šios teisės taikymą.

20. Belgijos Karalystės, Čekijos Respublikos, Slovėnijos Respublikos ir Jungtinės Karalystės vyriausybės yra kitokios nuomonės.

21. Belgijos Karalystės vyriausybės teigimu, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti neigiamai, atsižvelgiant į Direktyvos 2003/88 tikslą. Šiuo tikslu, be kita ko, įtvirtintu ankstesnės Direk-

tyvos 93/104 konstatuojamosiose dalyse, *travaux préparatoires* motyvuose, direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje ir jo teisiniame pagrinde, EB 13 straipsnyje, siekiama pagerinti darbo sąlygas siekiant užtikrinti darbuotojų sveikatos apsaugą ir saugą. Šį tikslą patvirtina teismų praktika. Teigiamas atsakymas į pirmąjį klausimą prieštarautų šiam tikslui, nes galimybė paimti kasmetinių atostogų nebuvimo darbe dėl ligos laikotarpiu neprisidėtų prie darbo sąlygų pagerinimo. Šis tikslas turi prasmę tik jei suinteresuotasis asmuo prašo mokamų kasmetinių atostogų tuo metu, kai jis realiai vykdo darbinę veiklą arba (bet kuriuo atveju) kai jis turi pareigą dirbti. Be to, šie klausimai turėjo būti išspręsti nacionalinėje praktikoje ir jurisprudencijoje.

22. Čekijos Respublikos vyriausybė taip pat mano, kad į pirmąjį klausimą reikia atsakyti neigiamai. Ji pažymi, kad Direktyvoje 2003/88 aiškiai nereglamentuojama tokia darbuotojo teisė eiti atostogų ligos laikotarpiu, todėl atsakymas į pirmąjį klausimą priklauso nuo Bendrijos teisės aktų leidėjo tikslų. Esminis klausimas yra tas, ar darbuotojo teisės į mokamas atostogas turi būti laikomasi visose valstybėse narėse absoliučiai ir neatsižvelgiant į egzistuojantį reglamentavimą. Atsakymas į šį klausimą yra neigiamas. Iš tiesų teisė į atostogas turėtų būti suteikiama atsižvelgiant į konkretų nacionalinės teisės kontekstą, nes bendras Direktyvos 2003/88 tikslas gali būti pasiektas įvairiais būdais. Šioje byloje iškilę klausimai susiję ne su teisės į mokamas kasmetines atostogas egzistavimu, bet su jos suteikimo tvarka, o tai priskirtina tik prie vidaus teisės.

23. Slovėnijos Respublikos vyriausybės teigimu, kad būtų išnagrinėta ši byla, reikia pradėti nuo kasmetinių atostogų tikslo, kuris yra ilgalaikė ar trumpalaikė darbuotojų sveikatos apsauga. Šis tikslas kyla iš Direktyvos 2003/88 konstatuojamųjų dalių ir Teisingumo Teismo praktikos, pagal kurią teisė į kasmetines atostogas yra itin svarbus Bendrijos socialinės teisės principas, nuo kurio galima nukrypti tik šioje direktyvoje nurodytais išimtiniais atvejais. Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis neleidžia darbuotojui, kurio dėl ligos nėra darbe neapibrėžtą laikotarpį, traktuoti laikinojo nedarbingumo atostogų kaip mokamų kasmetinių atostogų ir ji jam nesuteikia teisės pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis laikotarpiu, kai jis yra nedarbingas dėl sveikatos, nes kasmetinių atostogų ir laikinojo nedarbingumo atostogų tikslai nesutampa.

24. Jungtinės Karalystės vyriausybės teigimu, Direktyvos 2003/88 7 straipsnio tikslas yra užtikrinti visų realiai dirbančių asmenų sveikatos apsaugą numatant atostogas. Iš tiesų atostogos nereikalingos darbuotojams, kurie

faktiškai nedirba, nes reikėtų atsakyti į klausimą: „atostogos pailsėti nuo ko?“.

25. Faktiškai kasmetinių atostogų per nedarbingumo laikotarpį klausimo esmė yra išlaikyti atlyginimą, kuris yra didesnis kasmetinių atostogų atveju nei nedarbingumo atostogų atveju. Tačiau šis finansinis aspektas nėra reikšmingas Direktyvos 2003/88 tikslo – užtikrinti darbuotojų sveikatos apsaugą – atžvilgiu. Atlyginimo mokėjimas už kasmetines atostogas asmeniui, kuris jau yra nedarbingumo atostogose, yra tik nepateisinama nauda darbuotojui ir nepateisinamos išlaidos darbdaviui. Be to, tokio pobūdžio išmokos mokėjimas taip pat gali turėti neigiamos įtakos, nes dėl ilgo nedarbingumo darbdaviai bus priversti nutraukti darbo sutartį, kad išvengtų šios finansinės rizikos.

26. Italijos Respublikos ir Lenkijos Respublikos vyriausybės bei Komisija laikosi kiek kitokio požiūrio.

27. Italijos Respublikos vyriausybė tvirtina, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnis turi būti suvokiamas kaip reiškiantis tai, kad darbuotojas, nesantis darbe dėl ligos neapibrėžtą laiką, turi teisę prašyti kasmetinių atostogų ne tik už referencinius metus, nes su Bendrijos principu būtų nesuderinama, jei teisė į atostogas būtų prarandama dėl su sveikata susijusiomis priežastimis pateisinamo nebuvimo darbe. Italijos vyriausybė daro nuorodą į Teisingumo Teismo praktiką, pagal kurią metų pabaigoje sutampant kelių atostogų laikotarpiams, kuriuos užtikrina Bendrijos teisė, kasmetinių atostogų ar jų dalies perkėlimas į ateinančius metus tampa neišvengiamas. Tačiau dėl skirtingų tikslų, kurių siekiama poilsio atostogomis ir nedarbingumo atostogomis, darbuotojas negali paimti poilsio atostogų per savo nedarbingumo atostogas.

28. Lenkijos vyriausybė mano, kad pirmasis klausimas turi būti nagrinėjamas atsižvelgiant į Direktyvos 2003/88 tikslus ir principus. Todėl tikslas atleisti darbuotoją nuo darbo dėl ligos ir kasmetinių atostogų tikslas yra visiškai skirtingi. Pirmuoju atveju kalbama apie atleidimą nuo darbo, kad darbuotojas atgautų darbingumą gerindamas savo savijautą. Antruoju atveju atleidimas nuo darbo suteikiamas, kad darbuotojas galėtų atgauti jėgas, kurias išnaudojo vykdydamas savo funkcijas. Iš to Lenkijos vyriausybė daro išvadą, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad darbuotojas, esantis nedarbingumo atostogose, negali per šį laikotarpį imti kasmetinių atostogų.

29. Komisijos teigimu, Direktyva 2003/88 turi būti aiškinama atsižvelgiant į jos tikslą, t. y. pagerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas. Ji tvirtina, kad teigiamas atsakymas į pirmąjį klausimą sukeltų pavojų darbuotojų teisėms. Atsižvelgiant į tai, kad kompensacija,

mokėtina laikinojo nedarbingumo atveju, yra mažesnė nei vidutinis darbuotojų atlyginimas, negalima atmesti, kad sergantis darbuotojas yra linkęs prašyti mokamų atostogų dėl finansinių priežasčių.

B — *Dėl antrojo klausimo*

32. Ieškovai mano, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje numatyta piniginė kompensacija už atostogas negali būti sumažinta, jei darbuotojas nedirbo dėl ligos visą ar dalį referencinių metų, per kuriuos pasibaigia darbo sutartis.

30. Be to, Komisija mano, kad būtų nelogiška leisti darbuotojui imti kasmetinių atostogų laikotarpiu, per kurį jis pirmiausia pasveiktų nuo ligos ar nelaimingo atsitikimo. Ji mano, kad ši kasmetinių atostogų funkcija – jėgų atgavimas – būtų užtikrinta tik jei atostogų laikotarpiai eitų vienas po kito, nes priešingu atveju kiltų pavojus, kad darbdavio verčiamas darbuotojas pakeistų laikinojo nedarbingumo atostogas į kasmetines atostogas.

33. Papildomai ieškovai tvirtina, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje nenumatyta jokia ypatinga sąlyga, kad būtų įgyvendinta teisė į piniginę kompensaciją už atostogas.

31. Pateikdama pastabas per posėdį Nyderlandų vyriausybė klausia dėl Direktyvos 2003/88 taikymo laikinojo nedarbingumo dėl ligos atveju ir remiasi tuo, kad šis teisės aktas minėtiems darbuotojams netaikomas. Direktyvos 2003/88 taikymo sritis susijusi tik su aktyviais darbuotojas ir lemia tai, kad šiuo atveju taikytina tik vidaus teisė. Tačiau daugybė nacionalinės teisės aktų neleidžia padaryti bendros išvados dėl sergančių darbuotojų teisių.

34. Atsakymas į antrąjį klausimą, kaip ir į pirmąjį, Belgijos vyriausybės nuomone, išplaukia iš Direktyvos 2003/88 tikslo, t. y. pagerinti darbo sąlygas siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, o pasibaigus sutarčiai jiems grėsmė nekyla. Tai yra priežastis, dėl kurios Belgijos vyriausybė siūlo atsakyti neigiamai į antrąjį klausimą, nes piniginės kompensacijos sąlygos ir suteikimo tvarka neįtvirtintos Direktyvoje 2003/88, tačiau turi būti reglamentuojamos nacionalinės teisės aktuose ir praktikoje.

35. Čekijos vyriausybė taip pat remiasi Direktyvos 2003/88 tikslu, kad pagrįstų neigiamą atsakymą į antrąjį klausimą. Iš Direktyvos 2003/88 2 straipsnio matyti, kad kaip „darbo laikas“ suvokiamas bet koks laikotarpis, per kurį darbuotojas yra darbdavio dispozicijoje, o kaip poilsio laikas – visi laikotarpiai, kurie nėra darbo laikas. Tai, kad, pavyzdžiui, per laikinojo nedarbingumo atostogas joks kasdienis poilsio laikas nebuvo suteiktas, rodo, kad teisė į poilsio laiką reiškia, jog darbuotojas faktiškai dirba arba kad jis yra darbdavio dispozicijoje. Tai yra priežastis, dėl kurios laikotarpiu, per kurį darbuotojas yra laikinojo nedarbingumo atostogose, jis neįgyja teisės į kasmetines atostogas ir todėl neįgyja ir teisės į atitinkamą kompensaciją. Todėl Direktyvoje 2003/88 nenustatytas joks kriterijus, susijęs su teise į kompensaciją už nepanaudotas atostogas ligos laikotarpiu, net jei to nedraudžia šią sritį reglamentuojantys nacionalinės teisės aktai.

36. Slovėnijos vyriausybė taip pat pritaria neigiamam atsakymui į antrąjį klausimą. Ji remiasi argumentais, pateiktais dėl pirmojo klausimo, ir priduria, kad Direktyva 2003/88 neužtikrinama darbuotojų teisė į kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Tačiau valstybės narės gali numatyti tokią teisę, o Jungtinės Karalystės ir Slovėnijos Respublikos nacionalinės teisės aktų palyginimas atskleidžia, kad valstybės narės priėmė skirtingus teisės aktus. Tačiau jei valstybė narė numato tokią kompensaciją, jos apskaičiavimą reglamentuoja tik nacionalinė teisė.

37. Jungtinės Karalystės vyriausybė pažymi, kad neigiamas atsakymas neišvengiamai išplaukia iš atsakymo į pirmąjį klausimą: kadangi nebuvimo darbe dėl ligos per visą referencinį laikotarpį atveju neegzistuoja teisė į atostogas, tai logiška, kad neegzistuoja ir teisė į kompensaciją už jas. Be to, jei pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalį būtų leidžiama valstybėms narėms numatyti kompensaciją už atostogas pasibaigus darbo sutarčiai, tai vis dėlto jų neįpareigotų. Tai yra priežastis, dėl kurios tik valstybės narės yra kompetentingos reglamentuoti galimą kompensavimo tvarką.

38. Italijos vyriausybės teigimu, atsakymas į antrąjį klausimą išplaukia iš argumentų, išdėstytų dėl pirmojo klausimo. Tai reiškia, kad darbuotojas visada turi teisę į piniginę kompensaciją už atostogas, nepanaudotas dėl laikinojo nedarbingumo atostogų, net jei liga užsitęsia iki referencinių metų pabaigos arba iki darbo sutarties nutraukimo. Apskaičiuojant piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas reikia atsižvelgti į mėnesius, per kuriuos darbuotojai dirbo tais metais, už kuriuos priklauso atostogos. Šiuo atžvilgiu nebuvimo darbe dėl ligos laikotarpiai turi būti prilyginami darbo laikotarpiui.

39. Lenkijos vyriausybė pažymi, kad piniginė kompensacija už atostogas yra kasmetinių atostogų pakaitas. Nutrūkus darbo santykiams, teisę į kasmetines atostogas keičia

teisė į piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Todėl Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama taip, kad darbuotojas turi teisę į piniginę kompensaciją už mokamas atostogas tuo laikotarpiu, per kurį jis įgijo teisę į kasmetines atostogas.

VI — Analizė

A — *Dėl pirmojo klausimo*

1. Pirminės pastabos

40. Komisijos teigimu, Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje numatyta piniginė kompensacija už kasmetinių atostogų, kurių darbuotojas negalėjo paimti prieš pasibaigiant sutarčiai, praradimą. Nebuvimo darbe dėl nuo darbuotojo nepriklausančių priežasčių, pavyzdžiui, liga ar nelaimingas atsitikimas, laikotarpiai turi būti skaičiuojami kaip darbo laikas ir todėl į juos turi būti atsižvelgiama apskaičiuojant teisę į mokamas kasmetines atostogas. Be to, Direktyva 2003/88 neleidžia valstybėms narėms riboti ar panaikinti šios darbuotojų teisės. Todėl Komisija pasisako už teisės į kompensaciją už atostogas suteikimą darbuotojui, nepaisant to, kad jis nebuvo darbe dėl ligos.

41. Dėl šios kompensacijos apskaičiavimo Komisija mano, kad ji nustatoma tokio paties dydžio kaip ir atlyginimas, į kurį turi teisę darbuotojas, jei teisė į mokamas kasmetines atostogas faktiškai atsiranda.

42. Savo pirmuoju klausimu *House of Lords* klausia dėl Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies, susijusios su darbuotojų teisės į mokamas kasmetines atostogas, kuri užtikrinama šia nuostata, normine apimtimi, aiškinimo. Konkrečiai klausiama, ar laikinojo nedarbingumo atostogose esantys darbuotojai turi teisę į mokamas kasmetines atostogas pagal Bendrijos teisės aktus ir ar jie turi teisę pasinaudoti jomis per laikinojo nedarbingumo atostogas.

43. Šis klausimas susijęs su įvairiais teisės į mokamas kasmetines atostogas aspektais, kurie, mano nuomone, turi būti aiškiai atskirti. Viena vertus, kalbama apie šios teisės egzistavimą, kita vertus, apie jos praktinio įgyvendinimo sąlygas. Dėl aiškumo šiuos du aspektus reikia išnagrinėti atskirai.

44. Šioje byloje Teisingumo Teismo prašoma atsakyti į klausimą, ar Bendrijos teisės aktai

suteikia darbuotojams tam tikrų teisių. Tačiau taip pat netiesiogiai kyla klausimas, kokie Direktyvos 2003/88 kriterijai taikytini nacionalinei teisei, kad darbuotojų teisės galėtų būti veiksmingai įgyvendintos. Todėl šios analizės tikslas galiausiai praplečiamas Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje esančios frazės „pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas“ aiškinimu.

45. Dėl teisėkūros kompetencijų tarp Bendrijos ir valstybių narių pasidalijimo užtikrinant teisę į mokamų kasmetinių atostogų suteikimą pirmiausia reikia pažymėti, kad Bendrijos teisės aktų leidėjas, priimdamas Direktyvą 2003/88, pasinaudojo teisės priemone, kuri pagal EB 249 straipsnio 3 dalį suteikia valstybės vidaus institucijoms tam tikrą veiklos laisvę pasirenkant direktyvos perkėlimo priemones ir formą, tačiau kartu nustato ribas, nes direktyva yra privaloma kiekvienai valstybei narei rezultato, kurį reikia pasiekti, atžvilgiu [5]. Vadinasi, nacionalinėms teisės sistemoms teisės į mokamas kasmetines atostogas įgyvendinimo srityje suteikiama didelė, nors ir ne visiškai neribota, veiksmų laisvė [6]. Tad valstybės narės, įgyvendindamos savo teisę perkelti direktyvos nuostatas į nacionalinę teisę, kuri joms pripažįstama Direktyvos 2003/88 7 straipsniu, visada privalo atsižvelgti į šios direktyvos tikslus.

2. Teisė į mokamas kasmetines atostogas kaip pagrindinė socialinė teisė

46. Norint tinkamai atsakyti į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimus, mano manymu, reikia žvelgti plačiau ir teisę į mokamas kasmetines atostogas išnagrinėti tiek kaip antrinėje Bendrijos teisėje įvirtintą teisę, tiek atsižvelgiant į platesnį socialinių pagrindinių teisių kontekstą.

47. Direktyvos 2003/88 tikslas aiškėja tiek iš EB 137 straipsnio, kuris yra šios direktyvos teisinis pagrindas, tiek iš jos pirmos, ketvirtos, septintos ir aštuntos konstatuojamųjų dalių bei 1 straipsnio 1 dalies – šia direktyva siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skirtus darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygoms gerinti derinant nacionalinės teisės aktus dėl darbo laiko trukmės [7]. Suderinant darbo laiko organizavimo taisykles Bendrijos

5 — Žr. 1976 m. balandžio 8 d. Sprendimą *Royer* (48/75, Rink. p. 497, 69 ir 73 punktai), kuriame konstatuojama, kad „valstybės narės, naudodamosi EB 249 straipsnyje joms suteikta sprendimo laisve, privalo pasirinkti tas formas ir priemones, kurios, atsižvelgiant į direktyvų siekiamus tikslus, geriausiai tinka jų praktiniam veiksmingumui užtikrinti“.

6 — Žr. L. Stärker „Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie“, Viena, 2006, p. 81.

7 — 2001 m. birželio 26 d. Sprendimas *BECTU* (C-173/99, Rink. p. I-4881, 37 punktas); 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimas *Jaeger* (C-151/02, Rink. p. I-8389, 45 ir 47 punktai); 2004 m. spalio 5 d. Sprendimas *Pfeiffer ir kt.* (C-397/01–C-403/01, Rink. p. I-8835, 91 punktas) ir 2005 m. gruodžio 1 d. Sprendimas *Dellas ir kt.* (C-14/04, Rink. p. I-10253, 40 punktas).

lygiu siekiama užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, suteikiant jiems minimalius dienos ir savaitės poilsio laikotarpius ir minimalų kasmetinių atostogų laikotarpį bei atitinkamas poilsio pertraukas ir numatant maksimalų savaitės darbo laiką [8].

48. Aiškinant Direktyvos 2003/88 7 straipsnį reikia atsižvelgti į tai, kad pirmą kartą teisę į mokamas kasmetines atostogas nustatė ne Direktyva 2003/88 – iš tiesų, ji, nepaisant suteikiamų atostogų trukmės, jau nuo seno laikoma viena iš tarptautinės teisės pripažintų pagrindinių socialinių teisių. Tarptautiniu lygmeniu ši pagrindinė teisė, pavyzdžiui, minima Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos [9] 24 straipsnyje, kuriame pripažįstama, kad „kiekvienas turi teisę į poilsį ir laisvalaikį, taip pat į pagrįstą darbo valandų ribojimą ir periodines mokamas atostogas“. Ji taip pat nurodoma Europos Tarybos priimtos Socialinės chartijos [10] 2 straipsnio 3 dalyje bei Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto [11] 7 straipsnio d punkte kaip kiekvieno žmogaus teisės į teisingas ir tinkamas darbo sąlygas išraiška.

49. Iki šiol teisę į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką Tarptautinės darbo organizacijos (TDO), kuri yra specializuota JTO agentūra, lygmeniu reglamentavo dvi daugiašalės konvencijos, t. y. 1973 m. birželio 30 d. įsigaliojusi Konvencija Nr. 132 [12], kuri pakeitė anksčiau galiojusią Konvenciją Nr. 52 [13]. Jose numatyti privalomi reikalavimai konvencijos šalims dėl šios pagrindinės socialinės teisės įgyvendinimo nacionalinės teisės aktais.

50. Vis dėlto šie įvairūs tarptautiniai dokumentai vienas nuo kito skiriasi tiek savo turiniu, tiek ir teisine taikymo sritimi, nes vieni jų yra tarptautinės teisės sutartys, o kiti – tik teisinės galios neturinčios formalios

8 — 2000 m. spalio 3 d. Sprendimas *Simap* (C-303/98, Rink. p. I-7963, 49 punktas); sprendimas *BECTU* (minėtas 7 išnašoje, 38 punktas); sprendimas *Jaeger* (minėtas 7 išnašoje, 46 punktas); 2004 m. spalio 12 d. Sprendimas *Wippel* (C-313/02, Rink. p. I-9483, 4 punktas) ir sprendimas *Dellas ir kt.* (minėtas 7 išnašoje, 41 punktas).

9 — Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, kuri 1948 m. gruodžio 10 d. buvo priimta Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos rezoliucija 217 A (III).

10 — ET priimta Europos socialinė chartija buvo pateikta pasirašyti Europos Tarybos valstybėms narėms Turine 1961 m. spalio 18 d. ir įsigaliojo 1965 m. vasario 26 dieną. Jos 2 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad sutarties šalys, siekdamos veiksmingai įgyvendinti teisę į teisingas darbo sąlygas, įsipareigoja užtikrinti, kad būtų suteiktos mažiausiai dviejų savaičių mokamos kasmetinės atostogos.

11 — 1966 m. gruodžio 19 d. Jungtinių Tautų Generalinė Asamblėja vienbalsiai priėmė Tarptautinį ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktą. Jo 7 straipsnio d punkte nurodyta, kad „valstybės, šio Pakto Šalys, pripažįsta kiekvieno žmogaus teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas, kurios visų pirma užtikrintų poilsį, laisvalaikį bei pagrįstą darbo laiko apribojimą ir mokamas įprastines atostogas, taip pat apmokėjimą už darbą valstybinių švenčių dienomis“.

12 — 1970 m. birželio 24 d. Tarptautinės darbo organizacijos generalinės konferencijos priimta Konvencija Nr. 132 dėl mokamų kasmetinių atostogų (nauja 1970 m. redakcija), kuri įsigaliojo 1973 m. birželio 30 dieną.

13 — 1936 m. birželio 24 d. Tarptautinės darbo organizacijos generalinės konferencijos priimta Konvencija Nr. 52 dėl mokamų kasmetinių atostogų, kuri įsigaliojo 1939 m. rugsėjo 22 dieną. Ši konvencija buvo išdėstyta nauja redakcija (Konvencija Nr. 132), tačiau galimybė ją ratifikuoti išliko.

deklaracijos [14]. Skirtinga yra ir jų taikymo sritis asmenų atžvilgiu, taigi nėra identiška ir teisių turėtojų grupė. Be to, pasirašiusiosioms šalims, kaip šio dokumento adresatėms, paprastai paliekama didelė veiksmų laisvė jį įgyvendinant, todėl suinteresuotieji asmenys negali tiesiogiai remtis šia teise. Tačiau reikia pažymėti, kad visuose šiuose tarptautiniuose dokumentuose teisė į mokamas atostogas aiškiai priskiriama prie pagrindinių darbuotojų teisių.

51. Todėl, mano nuomone, labai svarbu, kad ši teisė buvo įtraukta į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją [15] ir tokiu būdu kompetentingai ir galutinai buvo patvirtintas jos, kaip pagrindinės teisės, pobūdis [16]. Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog „kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas“. Atsiradimo istorija rodo, kad ši nuostata buvo suformuluota remiantis Europos Tarybos priimtos Socialinės chartijos 2 straipsnio 3 dalimi bei Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos [17] 8 punktu ir, kaip matyti iš prezidiumo sekretoriato paaiškinimų, didele dalimi buvo atsižvelgta į Direktyvą 93/104, kuri buvo dabartinės Direktyvos 2003/88 pirmtakė [18].

52. Taigi Pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas yra kiekvieno žmogaus teisė [19]. Kadangi Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, kaip ir keletas kitų pirmiau nurodytų tarptautinės teisės prie-

14 — M. Zuleeg „Der Schutz sozialer Rechte in der Rechtsordnung der Europäischen Gemeinschaft“, *Europäische Grundrechte-Zeitschrift*, Nr. 15 ir 16, 1992, p. 331, nurodo, kad teisinės galios neturintys aktai, kaip antai Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, pirmiausia yra programinio pobūdžio dokumentai. Vis dėlto teisine prasme jie tampa reikšmingi tada, kai aiškindami teisės aktus arba plėtodami teisę jais remiasi teismai. W. Balz „Überblick zum sozialen Arbeitsschutz in der EU“, *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, 38 papildymas, 1998, 4 punktas, teisingai konstatuoja, kad nors Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, kaip formali deklaracija, teisinės galios ir neturi, tačiau būtent ji tapo pagrindiniu postūmiu, kad 1989 m. pabaigoje būtų priimta Komisijos veiksmų programa dėl 1989 m. lapkričio 28 d. Bendrijos chartijos taikymo. Veiksmų programoje iš viso buvo numatyti 23 konkretūs pasiūlymai dėl direktyvų, be kita ko, darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos srityje, kurie iš esmės buvo įgyvendinti iki 1993 metų. Iš to galima daryti išvadą, kad formalios deklaracijos, kaip teisėkūros veiklos įkvėpimo šaltinis, galiausiai taip pat gali būti reikšmingos įgyvendinant jose skelbiamas pagrindines socialines teises.

15 — Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, paskelbta 2000 m. gruodžio 7 d. Nicoje (OL C 364, p. 1).

16 — Tokią pačią išvadą daro generalinis advokatas A. Tizzano savo 2001 m. vasario 8 d. Išvadoje, pateiktoje byloje *BECTU* (minėta, 26 punktas).

17 — Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija Europos bendrijos valstybių narių valstybių ir vyriausybių vadovų buvo priimta Strasbūre 1989 m. gruodžio 9 dieną. Bendrijos chartijos 8 punkte numatyta, kad „kiekvienas Europos Bendrijos darbuotojas turi teisę į savaitės poilsio laiką ir mokamas kasmetines atostogas, kurių trukmė turi būti laipsniškai suderinta atsižvelgiant į nacionalinę praktiką“. E. Eichenhofer „Handbuch des EU-Wirtschaftsrechts“, M. A. Dauses (leid.), Miunchenas, 2004, 1 tomas, D. III., 38 ir 39 punktai, teisę į mokamas kasmetines atostogas šiame kontekste aiškiai įvardija kaip vieną iš Bendrijos chartijoje nurodytų „pagrindinių socialinių teisių“.

18 — Šiuo klausimu žr. H.-W. Rengeling „Grundrechte in der Europäischen Union“, Kelnas, 2004, 1016 punktas, p. 812.

19 — E. Riedel „Charta der Grundrechte der Europäischen Union“, Jürgen Meyer (leid.), 2-asis leidimas, Baden Badenas, 2006, 31 straipsnis, 20 punktas, mano, kad Pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalies reikšmė pirmiausia yra ta, kad ji kaip neginčijamą socialinį minimumą nustato ir kaip kiekvieno asmens teisę įvardija principus, kaip antai maksimalaus darbo laiko apribojimą, teisę į dienos ir savaitės poilsį, net ir tada, kai darbo santykiai apima darbą pamainomis arba kintamą darbo laiką, bei teisę į mokamas kasmetines atostogas.

monių, neturi autentiškos teisinio taikymo srities, ji pirmiausia yra politinės deklaracijos išraiška. Tačiau, mano nuomone, būtų neteisinga teigti, kad chartija neturi jokios reikšmės aiškinant Bendrijos teisę [20]. Nepaisant to, kad į klausimą dėl galutinio chartijos teisinio statuso Europos Sąjungos teisės sistemoje dar turės būti atsakyta ateityje, ši chartija jau dabar yra konkreti bendrųjų Europos vertybių išraiška [21].

53. Be to, ji didžiąja dalimi atspindi ir bendrąsias valstybių narių konstitucines tradicijas. Manau, kad tokią išvadą tikrai galima dėl teisės į mokamas kasmetines atostogas, nes chartijos 31 straipsnio 2 dalies pavyzdžių galima rasti daugelio valstybių narių konstitucijose [22]. Vadinasi, būtų logiška teisinio ginčo, susijusio su tam tikros pagrindinės teisės prigimtimi ir taikymo sritimi, kaip nagrinėjamasis, atveju aiškinant Direktyvos 2003/88 7 straipsnį remtis Pagrindinių

20 — Paskutinį kartą tokią nuomonę išdėsčiau savo 2007 m. gegužės 3 d. Išvadoje, pateiktoje byloje *Zefeser* (2007 m. gruodžio 18 d. Sprendimas, C-62/06, 54 punktas ir 43 išnaša) dėl Pagrindinių teisių chartijos 47 straipsnyje įtvirtintos teisės į teisingą teismo procesą. Dar anksčiau tai padarė generalinis advokatas A. Tizzano savo išvadoje, pateiktoje byloje *BECTU* (minėta, 28 punktas), bei generalinis advokatas P. Léger 2001 m. liepos 10 d. Išvadoje, pateiktoje byloje *Taryba prieš Hautala* (C-353/99 P, Rink. p. I-9565, 73–86 punktai). Teisingumo Teismas taip pat vis dažniau remiasi Pagrindinių teisių chartijos nuostatomis. Galiausiai žr. 2006 m. birželio 27 d. Sprendimą *Parlamentas prieš Tarybą* (C-540/03, Rink. p. I-5769, 38 punktas) ir ginčijamos direktyvos konstatuojamosiose dalyse esančias nuorodas į chartiją, taip pat 2007 m. kovo 13 d. Sprendimą *Unibet* (C-432/05, Rink. p. I-2271, 37 punktas) ir 2007 m. gegužės 3 d. Sprendimą *Advocaten voor de Wereld* (C-303/05, Rink. p. I-3633, 46 punktas).

21 — Šiuo klausimu žr. M. Poiares Maduro „The double constitutional life of the Charter of Fundamental Rights“, *Unión Europea y derechos fundamentales en perspectiva constitucional*, Madridas, 2004, p. 306; T. Schmitz „Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union als Konkretisierung der gemeinsamen europäischen Werte“, *Die Europäische Union als Wertegemeinschaft*, Berlynas, 2005, p. 85 ir U. Beyer, C. Oehme ir F. Karmrodt „Der Einfluss der Europäischen Grundrechtecharta auf die Verfahrensgarantien im Unionsrecht“, *Beiträge zum Transnationalen Wirtschaftsrecht*, Nr. 34, 2004 m. lapkritis, p. 14. I. García Perrote Escartín „Sobre el derecho de vacaciones“, *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, 4 tomas, 2004, p. 3586, daro prielaidą, kad tokia teisė į mokamas kasmetines atostogas, kuri įtvirtinta Ispanijos Konstitucijos 40 straipsnio 2 dalyje, yra išdava visų tarptautinių priemonių, susijusių su pagrindinių teisių apsauga. Jo nuomone, visos šios priemonės bendrai darė poveikį formuojantis universaliai arba netgi specifinei europinei sampratai dėl šios socialinės teisės egzistavimo.

22 — Pagal Bendrijos teisės aktus darbo sąlygų reglamentavimo sritis pirmiausia priklauso valstybių narių kompetencijai. Daugelyje konstitucijų tekstų numatytos su darbo sąlygomis susijusios garantijos, kurios apima ir darbuotojų teisę į poilsį. Pavyzdžiui, Liuksemburgo Konstitucijos 11 straipsnio 5 dalyje ir Ispanijos Konstitucijos 40 straipsnio 2 dalyje valstybė įpareigojama sukurti sveikas darbo sąlygas ir užtikrinti ir (arba) pasirūpinti darbuotojų poilsiu (žr. S. González Ortega „El disfrute efectivo de la vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de libertad personal, de seguridad en el trabajo y de igualdad“, *Revista española de derecho europeo*, Nr. 11, 2004, p. 423 ir paskesni). Daug išsamesnė ir labiau Pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio formuluotę atitinkanti yra Italijos Konstitucijos 36 straipsnio nuostata, kurioje, be kita ko, numatyta teisė į vieną savaitės poilsio dieną ir mokamas kasmetines atostogas. Portugalijos Konstitucija, atrodo, buvo vienas iš pavyzdžių kuriant chartijos nuostatas, nes jos 59 straipsnio 1 dalies d punkte yra nustatyta teisė į poilsį ir laisvalaikį, maksimalaus kasdienio darbo laiko apribojimą, savaitinį poilsį bei periodiškai suteikiamas mokamas atostogas (žr. J. C. Vieira De Andrade „La protection des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique du Portugal“, *La protection des droits sociaux fondamentaux dans les États membres de l'Union européenne – Étude de droit c*omparé, Atėnai, Briuselis ir Baden Badenas, 2000, p. 677). Daugumoje senųjų Europos Sąjungos valstybių teisė į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką grindžiama paprastomis įstatymų nuostatomis, kurios atspindi svarbius antrinės teisės – direktyvų – reikalavimus tiek, kiek tai susiję su Bendrijos teisės taikymo sritimi. Tačiau naujosios valstybės, įskaitant ir Kipro Respubliką, šią teisę kodifikavo labai išsamiai. Taip galima teigti, pavyzdžiui, dėl Slovakijos Konstitucijos 36 straipsnio f punkto, Lenkijos Konstitucijos 66 straipsnio 2 dalies, Vengrijos Konstitucijos 70/B straipsnio 4 dalies, Latvijos Konstitucijos 107 straipsnio bei Lietuvos Konstitucijos 49 straipsnio 1 dalies, kuriose užtikrinama teisė į mokamas kasmetines atostogas. Bendrai darbo sąlygos nurodytos Slovėnijos Konstitucijoje (66 straipsnis), Čekijos Konstitucijoje (28 straipsnis) bei Estijos Konstitucijoje (29 straipsnio 4 dalis) (žr. E. Riedel, minėtas 19 išnašoje, 31 straipsnis, 3 ir 4 punktai).

teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalies principais [23].

3. Bendrijos teisės aktuose numatyta teisė į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką

a) Bendrijos kompetencija apibrėžti normos apsaugos sritį

54. Teisingumo Teismas pripažino teisės į mokamas kasmetines atostogas svarbą ir konstatavo, kad „kiekvieno darbuotojo teisę į kasmetines mokamas atostogas reikia laikyti ypač svarbiu Bendrijos socialinės teisės principu, nuo kurio negalima nukrypti ir kurį įgyvendindamos kompetentingos nacionalinės valdžios įstaigos turi griežtai laikytis Direktyvoje 93/104 aiškiai nustatytų apribojimų“ [24]. Direktyvos 2003/88 7 straipsnio nuostatose įtvirtina taisyklė, kad darbuotojui turi būti sudarytos sąlygos gerai pailsėti siekiant užtikrinti veiksmingą darbuotojo saugą ir sveikatos apsaugą [25].

55. Remiantis teismų praktika, valstybėms narėms įgyvendinant šią teisę tenka svarbus vaidmuo, nes jos, vykdydamos Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą reikalavimą imtis būtinų priemonių, privalo numatyti tam reikalingas nacionalines įgyvendinimo sąlygas [26]. Tai apima naudojimosi šia teise ir jos įgyvendinimo sąlygų nustatymą, tačiau valstybės narės turi teisę numatyti konkrečias aplinkybes, kuriomis darbuotojai gali pasinaudoti šia teise, įgyta už visus išdirbtus laikotarpius [27].

56. Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje esančia nuoroda į nacionalinius teisės aktus pirmiausia siekiama leisti valstybėms narėms nustatyti teisines sąlygas, kurios apibrėžtų naudojimosi teise į atostogas organizacinius

23 — S. Smismans („The Open Method of Coordination and Fundamental Social Rights“, *Social Rights in Europe*, Gráinne de Búrca ir Bruno de Witte (leid.), Oksfordas, 2005, p. 229) nuomone, klausimas dėl Direktyvos 2003/88 7 straipsnio ir pagrindinių teisių, pirmiausia dėl Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalies, santykio neišvengiamai iškils nagrinėjant bylas Teisingumo Teisme. Pagal S. Krebber („Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag“, Christian Calliess ir Matthias Ruffert (leid.), 1-asis leidimas, Noivydas, 1999, EB 136 straipsnis, 35 punktas, p. 1365), Europos socialinė chartija ir Pagrindinių teisių chartija yra svarbios kaip pagalbos šaltinis Bendrijos lygmeniu aiškinant darbo teisės sąvokų reikšmes. L. Stärker „Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie“, Viena, 2006, p. 81, Pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalį, nurodydamas, kad ši nuostata įpareigoja nustatyti teisę į mokamas kasmetines atostogas, atrodytų, netgi vertina kaip turinčią norminę galią. G. Benedetti („La rilevanza giuridica della Carta Europea innanzi alla Corte di Giustizia: il problema delle ferie annuali retribuite“, *Carta Europea e diritti dei privati*, 2000, p. 128 ir 129) nuomone, nagrinėjant teisinį ginčą dėl teisės į mokamas kasmetines atostogas negalima ignoruoti Pagrindinių teisių chartijos, nors ji ir neturi teisinės galios, nes joje pateikiamos nuostatos, atspindinčios bendrąsias valstybių narių konstitucines tradicijas. Todėl ji yra svarbus šaltinis, kuriuo galima remtis aiškinant Bendrijos teisės aktus.

24 — 2006 m. balandžio 6 d. Sprendimas *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-124/05, Rink. p. I-3423, 28 punktas); sprendimas *Dellas ir kt.* (minėtas 7 išnašoje, 49 punktas); 2004 m. kovo 18 d. Sprendimas *Merino Gómez* (C-342/01, Rink. p. I-2605, 29 punktas) ir sprendimas *BECTU* (minėtas 7 išnašoje, 43 punktas).

25 — Sprendimas *BECTU* (minėtas 7 išnašoje, 44 punktas).

26 — 2006 m. kovo 16 d. Sprendimas *Robinson-Steele* (C-131/04 ir C-257/04, Rink. p. I-2531, 57 punktas).

27 — Sprendimas *BECTU* (minėtas 7 išnašoje, 53 punktas).

ir procedūrinius aspektus, pavyzdžiui, atostogų laiko planavimą, galimą darbuotojo pareigą iš anksto pranešti darbdaviui apie pageidaujamą atostogų laiką, sąlygą dėl atostogų suteikimo tik išdirbus tam tikrą minimalų laikotarpį, atostogų trukmės apskaičiavimo kriterijų nustatymą, kai darbo santykiai truko mažiau negu vienus metus, ir kitus [28]. Tačiau čia visada kalbama apie priemones, nustatančias naudojimosi teise į atostogas ir šios teisės įgyvendinimo sąlygas, kurias leidžia Direktyva 2003/88.

57. Kaip jau rašiau minėtoje byloje *Schultz-Hoff* [29], nuo šios įgyvendinimo tvarkos reikia atskirti nacionalinius teisės aktus dėl teisės į minimalias mokamas kasmetines atostogas egzistavimo tiek, kiek jais nustatomos sąlygos, susijusios su teisės į atostogas atsiradimu ir (arba) netekimu. Priešingai nei darbuotojo pareiga pranešti darbdaviui apie jo norą pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, nurodyta kaip įgyvendinimo tvarkos pavyzdys, kuria įgyvendinama tik koordinavimo funkcija planuojant įmonės atostogas, klausimas, kuris kyla šiuo atveju, ar iš principo pripažįstama nedarbingo dėl ligos darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas, susijęs ir su tokios pagrindinės teisės egzistavimu.

58. Šiuo atveju jau kalbama ne apie sprendimą dėl teisės į mokamas kasmetines atostogas įgyvendinimo būdo [30], t. y. konkretaus šios teisės įgyvendinimo, o apie Bendrijos teisės akto, būtent Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies, aprėpties nustatymą.

59. Šią nuostatą aiškinti taip, kad, pasibaigus nustatytam laikotarpiui, teisė į kasmetines atostogas prarandama, nors darbuotojas negalėjo pasinaudoti šia teise, nes dėl ligos buvo nedarbingas, pirmiausia reikštų, kad tam tikri darbuotojai, apribojant jų asmeninę apsaugos sritį, negali šia teise pasinaudoti [31].

60. Tačiau suderinus šią socialinės darbo apsaugos teisės sritį, kuri pagal EB 137 straipsnio 2 dalies b punktą laikytina Direktyvos 2003/88 teisiniu pagrindu, kompe-

28 — Žr. Komisijos pastabas, pateiktas byloje *BECTU*, kuriomis savo ruožtu rėmėsi generalinis advokatas A. Tizzano savo išvadoje, pateiktoje šioje byloje (minėta 9 išnašoje, 34 punktas).

29 — Žr. mano išvados minėtoje byloje *Schultz-Hoff* 45–49 punktus.

30 — Sprendime *BECTU* (minėtas 7 išnašoje, 61 punktas) Teisingumo Teismas pripažino, kad Direktyva 93/104 nedraudžia valstybėms narėms „numatyti teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimo konkrečiu atveju tvarkos, pavyzdžiui, numatyti sąlygų, kuriomis darbuotojai gali pasinaudoti atostogomis, priklausančioms jiems už pirmąsias jų darbo savaites“.

31 — Tačiau būtent to nustatyti valstybės narės ir neturi teisės (žr. 7 išnašoje minėto sprendimo *BECTU* 52 punktą). Valstybės narės negali vienpusiškai apriboti darbuotojams garantuotos teisės į mokamas kasmetines atostogas, nustatydamos tokią sąlygą, dėl kurios konkretūs darbuotojai šia teise negalėtų pasinaudoti.

tenciją nustatyti šios teisės taikymo sritį dabar turi Bendrija [32]. Palikus tai valstybių narių kompetencijai, praktiškai taptų neįmanoma Bendrijos mastu užtikrinti panašų apsaugos lygį ir todėl pasiekti suderinimo tikslą. Dėl šios priežasties reikia atmesti Belgijos ir Čekijos vyriausybių argumentus, kad prie atostogų suteikimo sąlygų reikia priskirti taip pat teisės į atostogas praradimą ir todėl kompetenciją tai reglamentuoti turi valstybės narės.

b) Bendrijos teisės aktais užtikrintas apsaugos lygis

61. Toliau, mano manymu, svarbu priminti, kad valstybių narių laisvę nustatant nacionalines įgyvendinimo priemones riboja ta aplinkybė, kad EB 137 straipsnio 2 dalies b punkte numatant priimti būtiniausius reikalavimus buvo siekiama Bendrijos teisės aktais užtikrinti tam tikrus apsaugos standartus, kurių valstybės narės negali pažeisti. Teisingumo Teismas dėl sąvokos „būtiniausi reikalavimai“ ankstesnio teisinio pagrindo EB sutarties 118a straipsnyje prasme sprendime *Jungtinė Karalystė prieš Tarybą* [33] yra konstatavęs, kad ši nuostata neriboja Bendrijos įsikišimo nustatant mažesnius bendrus reikalavimus, t. y. įsikišimo mažesniu atskirų valstybių narių apsaugos lygiu. Atvirkščiai, ši sąvoka turi būti suprantama taip, kad prireikus valstybės narės galėtų nustatyti aukštesnius apsaugos standartus už tuos, kurie numatyti Bendrijos teisės aktuose.

62. Toks aiškinimas pagrindžiamas ir EB 136 straipsnio formuluote, kurioje numatyta, kad socialinės politikos tikslas yra „gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimas“. Šis tikslas turi būti įgyvendinamas „siekiant pažangos“ ir naikinant skirtumus [34]. Siekiant šio pirminėje teisėje numatyto tikslo, Direktyvos 2003/88 15 straipsnyje numatyta valstybių narių teisė taikyti ir skatinti priemones, kurios yra palankesnės darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos atžvilgiu. Dėl darbuotojų apsaugos lygio Direktyvos 2003/88 23 straipsnyje atitinkamai nurodyta, kad, nepažeidžiant valstybių narių teisės priimti kitokias teisės

32 — EB 137 straipsnis yra svarbiausias teisinis pagrindas direktyvoms socialinės politikos srityje priimti. Šis teisinis pagrindas numato tam tikrus derinimo proceso tikslus, kurie aiškėja kartu skaitant šio straipsnio 2 ir 1 dalis, t. y. derinimo procesu siekiama stiprinti Bendrijos remiamą ir papildomą veiklą srityse, kurios numatytos 1 dalies a–i punktuose. Pagal 1 dalies a punktą tokioms sritims priskiriama darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga. Ankstesnis pagrindas buvo EB sutarties 118 straipsnis, kuris taip pat pirmiausia buvo orientuotas į socialinę politiką ir dėl to skyrėsi nuo kitos jurisdikcijos normos, esančios EB sutarties 100a straipsnyje (dabar – EB 94 straipsnis), kuri buvo orientuota į vidaus rinką (žr. minėtą S. Krebber, 23 punktas, EB 13 straipsnis, 18 punktas, p. 133).

33 — 1996 m. lapkričio 12 d. Sprendimas (C-84/94, Rink. p. I-5755, 56 punktas).

34 — Šios išvados 14 išnašoje minėtas W. Balze (38 punktas). Papildomas leidimas, 1998, 3 dalis.

normas, atitinkančias šioje direktyvoje nustatytus būtiniausius reikalavimus, šios direktyvos įgyvendinimas negali lemti darbuotojams teikiamos apsaugos bendro lygio sumažinimo [35].

c) TDO konvencija Nr. 132 užtikrintas apsaugos lygis

64. Bendrijos teisės aktų leidėjas siekia užtikrinti teisinės darbuotojų, nedarbingų dėl ligos, situacijos apsaugos lygį, panašų į tą, kuris užtikrinamas TDO konvencija Nr. 132 [37]. Šios konvencijos 3 straipsnio 1 dalyje skelbiama, kad „visi asmenys“, kuriems taikoma ši konvencija, turi teisę į mokamas kasmetines atostogas.

63. Kokius būtiniausius reikalavimus Bendrijos teisės aktų leidėjas nustatė atostogų teisės srityje, matyti iš Direktyvos 2003/88. Šiuo klausimu pažymėtina, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje, priešingai nei tvirtina Nyderlandų vyriausybė, nėra jokio teisės į atostogas apribojimo ir juo labiau jokio skirstymo į „sveikus“ darbuotojus ir „nedarbingus dėl ligos“ darbuotojus. Tačiau iš šios nuostatos formuluotės aiškiai matyti, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad „visiems darbuotojams“ būtų užtikrintas minimalus mokamų kasmetinių atostogų laikas. 7 straipsnio 1 dalis nėra nuostata, nuo kurios pagal Direktyvos 2003/88 17 straipsnį būtų aiškiai leidžiama nukrypti [36].

65. Leidžiančių nukrypti nuostatų, kurios daro neigiamą poveikį darbuotojams, esantiems laikinojo nedarbingumo atostogose, nėra nei šioje konvencijoje, nei Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje. Tai lemia, kad apsaugos, kurią siekiama užtikrinti Bendrijos teisės aktais, tikslas yra garantuoti darbuotojams, remiantis Bendrijos teisės aktų leidėjo valia, kad jie neatsidurtų žemiau

35 — 1996 m. spalio 12 d. Sprendimas *Jungtinė Karalystė prieš Tarybą* (minėtas 33 išnašoje, 42 punktas). W. Balze „Arbeitszeit, Urlaub und Teilzeitarbeit“, *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, 79 priedas (2002 m. spalis), B 3100, 6 punktas, p. 9, Direktyvos 2003/88 nuostatas supranta kaip būtiniausius reikalavimus EB 137 straipsnio prasme, taigi valstybės narės gali nustatyti ar išlaikyti griežtesnes darbo laiko taisykles. Tačiau pagal Direktyvos 2003/88 14 straipsnį specialiosios Bendrijos nuostatos yra viršesnės už direktyvos nuostatas, neatsižvelgiant į tai, ar jų užtikrinamas apsaugos lygis yra žemesni už nustatytąjį šioje direktyvoje.

36 — Žr. sprendimą *Robinson-Steele* (minėtas 26 išnašoje, 62 punktas) ir sprendimą *BECTU* (minėtas 7 išnašoje, 41 punktas). Šiuo klausimu taip pat žr. W. Balze „Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung“, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, Nr. 7, 1994, p. 207, kuris neįžvelgia esminės teisės nukrypti nuo šios nuostatos.

37 — Šiame kontekste reikia priminti, kad pagal Direktyvos 2003/88 šeštą konstatuojamąją dalį reikia atsižvelgti į TDO principus dėl darbo laiko organizavimo. Tai nurodo ir generalinė advokatė J. Kokott savo 2006 m. sausio 12 d. Išvadoje, priimtoje byloje *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (24 išnašoje minėtas sprendimas). Kadangi TDO teisės aktais buvo nustatyti svarbūs tarptautiniai standartai darbo teisės srityje, mano manymu, Direktyvą 2003/88 būtina aiškinti atsižvelgiant į pagrindinius TDO konvencijos Nr. 132 principus. Žvelgiant paviršutiniškai, atrodo, kad šios dvi teisės priemonės turi labai daug panašumų. Vis dėlto išnagrinėjus atidžiau negalima nepastebėti, kad kai kurios Direktyvos 2003/88 nuostatos reglamentuoja plačiau negu TDO konvencijoje Nr. 132 nustatyti reikalavimai. Todėl būtų teisinga teigti, kad Direktyva 2003/88 šią konvenciją toliau plėtoja Bendrijos teisės lygmeniu (žr. J. Murray „Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared“, Haga, 2001, p. 185).

darbo teisės normų ir tarptautinės viešosios teisės apsaugos lygio.

66. Tai, kad darbuotojo teisė į atostogas negali būti susieta su jo darbingumu, aiškiai matyti iš TDO konvencijos Nr. 132 5 straipsnio 4 dalies formuluotės: „nebuvimas darbe dėl nuo suinteresuotojo darbuotojo nepriklausančių priežasčių, pavyzdžiui, laikinojo nedarbingumo, nelaimingo atsitikimo arba motinystės atostogų, turi būti įskaičiuojamas į darbo stažą“. Be to, tos pačios konvencijos 6 straipsnio 2 dalyje aiškiai nurodyta, kad „laikinojo nedarbingumo dėl ligos ar nelaimingo atsitikimo atostogos negali būti įskaičiuotos į nustatytą minimalų kasmetinių atostogų laiką“.

67. Šias nuostatas reikia aiškinti atsižvelgiant į jų tikslą. Teisės į atostogas atsiradimas negali priklausyti nuo aplinkybių, kurios nepatenka į suinteresuotojo darbuotojo įtakos sritį, nes jos atsiranda dėl natūralių įvykių arba dėl *force majeure* aplinkybių.

68. Tad TDO konvencijos Nr. 132 ir Direktyvos 2003/88 pagrindinė teisinė idėja iš esmės sutampa [38]. Todėl valstybės narės yra įpareigotos šias teisės normas aiškinti ir savo nacionalines teisės sistemas formuoti taip, kad darbuotojo nebuvimas darbe dėl ligos negalėtų daryti poveikio teisei į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką.

69. Iš prieš tai išdėstytų aplinkybių darytina išvada, kad darbuotojas įgyja teisę į atostogas nuo pirmosios jo darbo dienos ir kad jis šios teisės nepraranda dėl nedarbingumo [39]. Todėl jis turi teisę prašyti mokamų atostogų už nedarbingumo dėl ligos laikotarpį.

4. Draudimas darbo teisėje riboti minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką

70. Nors pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį kiekvienam darbuotojui

38 — Todėl nėra reikalo nagrinėti klausimo, kiek valstybės narės yra saistomos skirtingomis, TDO konvencija Nr. 132 ir Direktyva 2003/88 grindžiamomis, pareigomis. Šiuo klausimu žr. generalinio advokato G. Tesauro pastabas 1991 m. birželio 24 d. Išvadoje, pateiktoje byloje *Stoeckel* (1991 m. liepos 25 d. Sprendimas, C-345/89, Rink. p. I-4047, p. 11).

39 — Generalinis advokatas A. Tizzano, kuris savo išvados byloje *BECTU* (minėtas 7 išnašoje) 50 punkte išreiškia abejonių dėl nacionalinės teisės aktų, kurie trukdo darbuotojams įgyti teisę į atostogas nuo pirmosios jų darbo dienos, suderinamumo su Bendrijos teise, akivaizdžiai patvirtina tokią nuomonę.

pripažįstama teisė į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką, tai nepaneigia, kad jos veiksmingas įgyvendinimas gali būti siejamas su konkrečiais atvejais ir konkrečiomis sąlygomis, kurios, neginčijant šios teisės egzistavimo, privalo užtikrinti, kad būtų pasiekti šios direktyvos tikslai.

a) Apribojimų draudimas TDO konvencijoje Nr. 132

71. TDO konvencijos Nr. 132 5 straipsnio 4 dalyje ir 6 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtintas kitas svarbus norminis principas, t. y. kad nedarbingumo atostogos negali apriboti teisės į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką [40]. Tai, kad nedarbingumo laikotarpiai sutapatinami su darbo laikotarpiais ir (arba) yra draudžiama įtraukti nedarbingumo dėl ligos arba dėl nelaimingo atsitikimo laikotarpius į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką, reiškia, jog siekiama išvengti, kad kasmetinės atostogos sutaptų su laikotarpiu, kuris skirtas tik laikinojo nedarbingumo atostogoms, turint omenyje specifinį šių atostogų pobūdį. Tokiu atostogų laikotarpių sutapimo draudimu atsižvelgiama į aplinkybę, kad kasmetinių atostogų ir laikinojo nedarbingumo atostogų tikslai yra skirtingi ir todėl teisiškai neturėtų būti traktuojami kaip galintys pakeisti vienas kitą.

40 — Šiuo klausimu taip pat žr. 21 išnašoje minėtą García Perrote Escartín, p. 3584 ir 3595.

b) Teisingumo Teismo praktikoje nustatytų principų taikymas pagal analogiją

72. Tokį požiūris ryškėja iš principų, Teisingumo Teismo patvirtintų sprendimuose *Merino Gómez* [41] ir *Federatie Nederlandse Vakbeweging* [42].

73. Teisingumo Teismas byloje *Merino Gómez* nagrinėjo kasmetinių atostogų ir motinystės atostogų santykį Bendrijos teisėje. Konkrečiai kalbant, buvo nagrinėjamas klausimas, ar pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį, Direktyvos 92/85/EEB [43] 11 straipsnio 2 dalies a punktą ir Direktyvos 76/207/EEB [44] 5 straipsnio 1 dalį, kai sutampa darbuotojos motinystės atostogų datos su visam personalui kolektyvinėje sutartyje nustatytų kasmetinių atostogų datomis, darbuotoja turi teisę kasmetinėmis atostogomis pasinaudoti per kitą, o ne sutartąjį laikotarpį, kuris nesutampa su motinystės atostogų data. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas pripažino, kad teise į kasmetines atostogas ir motinystės atostogas siekiama skirtingų tikslų. Pastarosiomis, pirma, siekiama apsaugoti moters biologinę būklę per nėštumą ir po jo, antra, laikotarpiu po nėštumo ir gimdymo siekiama apsaugoti

41 — Sprendimas *Merino Gómez* (minėtas 24 išnašoje).

42 — Sprendimas *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (minėtas 24 išnašoje).

43 — 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (OL L 348, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 110).

44 — 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, p. 40; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 187).

tarp motinos ir vaiko esantį ypatingą ryšį [45]. Todėl Teisingumo Teismas nusprendė, kad darbuotoja turi teisę savo kasmetinėmis atostogomis pasinaudoti per kitą laikotarpį, nesutampantį su jos motinystės atostogomis [46].

74. Šį principą Teisingumo Teismas patvirtino sprendime *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, patikslindamas, kad sumuojant kelis Bendrijos teisės garantuojamus atostogų laikotarpius metų pabaigoje kasmetinių atostogų arba jų dalies perkėlimas į kitus metus gali būti neišvengiamas [47], nes Bendrijos teisės garantuojamos atostogos negali daryti įtakos teisei gauti kitas šios teisės garantuojamas atostogas [48].

75. Žinoma, nors negalima dėti lygybės ženklo tarp nėštumo ir ligos, tačiau galima nurodyti nemažai priežasčių, kodėl šią teismo praktiką galima atitinkamai taikyti kasmetinių atostogų ir laikinojo nedarbingumo atostogų santykiui. Laikinojo nedarbingumo atostogomis, kaip ir motinystės atostogomis, visų pirma siekiama apsaugoti darbuotojo fizinę ir psichinę būklę nuo pažeidžiamumo, todėl jis atleidžiamas nuo pareigos dirbti ir jam suteikiamas poilsio laikotarpis, taip pat leidžiama fiziškai pailsėjus vėliau vėl integruotis į darbą. Kasmetinių atostogų tikslas – suteikti darbuotojui laisvo laiko, leisti pailsėti ir atsipalaiduoti, o laikinojo nedarbingumo atostogos suteikiamos išskirtinai tam, kad darbuotojas atgautų sveikatą ir pasveiktų, t. y. nugalėtų tą patologinę būseną, kurios priežasčių, be kita ko, darbuotojas negali paveikti [49].

76. Todėl, kaip teigė Italijos ir Lenkijos vyriausybės, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo nustatytus principus ir sutinkant su tuo, kad poilsiui skirtų atostogų ir laikinojo nedarbinimo atostogų tikslai yra skirtingi, negalima daryti išvados, kad ieškovas pagrindinėje byloje netenka teisės į faktinį atostogų suteikimą. Taigi, remiantis pirmiau nurodytos Teisingumo Teismo praktikos pagrindine mintimi, reikia daryti išvadą, kad praktika, numatanti, jog dėl suteiktų laikinojo nedarbingumo atostogų prarandama teisė į mokamas kasmetines atostogas, yra neleistina, nes priešingu atveju prasmės netektų ši teisės aktuose įtvirtinta pagrindinė teisė.

45 — Sprendimas *Merino Gómez* (minėtas 24 išnašoje, 32 punktas); 1998 m. spalio 27 d. Sprendimas *Boyle ir kt.* (C-411/96, Rink. p. I-6401, 41 punktas); 1998 m. balandžio 30 d. Sprendimas *Thibaut* (C-136/95, Rink. p. I-2011, 25 punktas); 1994 m. liepos 14 d. Sprendimas *Webb* (C-32/93, Rink. p. I-3567, 20 punktas); 1994 m. gegužės 5 d. Sprendimas *Habermann-Beltermann* (C-421/92, Rink. p. I-1657, 21 punktas) ir 1984 m. liepos 12 d. Sprendimas *Hofmann* (184/83, Rink. p. I-3047, 25 punktas).

46 — Sprendimas *Merino Gómez* (minėtas 24 išnašoje, 38 punktas).

47 — Sprendimas *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (minėtas 24 išnašoje, 24 punktas) ir 2005 m. balandžio 14 d. Sprendimas *Komisija prieš Liuksemburgą* (C-519/03, Rink. p. I-3067, 33 punktas).

48 — Sprendimas *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (minėtas 24 išnašoje, 24 punktas); sprendimas *Komisija prieš Liuksemburgą* (minėtas 4 išnašoje, 33 punktas) ir sprendimas *Merino Gómez* (minėtas 24 išnašoje, 41 punktas).

49 — S. González Ortega (minėtas 22 išnašoje, p. 432) pripažįsta, kad pirmasis motinystės atostogų etapas skirtas motinos fiziniam poilsiui ir (arba) biologinei apsaugai po gimdymo. Taigi šio atostogų etapo paskirtis yra kita negu likusiųjų motinystės atostogų, kurios skirtos vaikui prižiūrėti ir motinos bei kūdikio ryšiui stiprinti. Autorius įžvelgia panašumų tarp šio pirmojo motinystės atostogų etapo ir laikinojo nedarbingumo atostogų ir todėl tvirtina, kad Teisingumo Teismo praktika, susijusi su motinystės atostogų ir kasmetinių atostogų santykiu, turi būti atitinkamai taikoma ir laikinojo nedarbingumo atostogų ir kasmetinių atostogų santykiui.

c) Nesuderinamumas su Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies tikslu

77. Be jau minėtų abejonių dėl tokio Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies aiškinimo, kad darbuotojas turi galimybę pasiimti kasmetinių atostogų per jo laikinojo nedarbingumo atostogas, galima pateikti dar vieną argumentą dėl tokios tvarkos nesuderinamumo su Direktyvos 2003/88 tikslu, kuriuo siekiama užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatą.

78. Iš pirmo žvilgsnio atrodo, kad suteikiant tokią galimybę išplečiamas šių teisių spektras ir todėl teisine prasme tai naudinga. Reikia pridurti, kad kai darbuotojas ima kasmetinių atostogų, jo finansinė padėtis dažnai geresnė nei tuo atveju, kai jis yra laikinojo nedarbingumo atostogose, nes, būdamas kasmetinėse atostogose, jis turi Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytą teisę į atlyginimo dydžio išmoką, o laikinojo nedarbingumo atveju, vadovaujantis nagrinėjamais nacionalinės teisės aktais, – teisę tik į šio atlyginimo dalį. Tai ypač taikytina pagrindinės bylos aplinkybėms, nes, remiantis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateiktais paaiškinimais [50], WTR 16 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad kiekvienai atostogų savaitei taikomas savaitinis užmokestis. Tačiau, kaip aiškina Jungtinės Karalystės vyriausybė savo rašytinėse pastabose [51] ir tai patikslina per posėdį, atsakydama į Teisingumo Teismo klausimą, ligos atveju taikytinose sutartyse buvo numatyta, kad nagrinėjami darbuotojai turėjo teisę į šešių mėnesių trukmės laikinojo nedarbingumo atostogas mokant visą atlyginimą ir į po jo einantį šešių mėnesių laikotarpį mokant pusę įprastinio atlyginimo.

79. Vis dėlto, remiantis labiau teisiniu aspektu pagrįstu aplinkybių nagrinėjimu, darbuotojui įgyvendinat šią teisę atsisakoma pagrindinės teisės [52] ir už tai gaunama atlyginimo dydžio kompensacija. Šios dvi atostogų rūšys negali pakeisti viena kitos dėl jų tikslų ir būtent dėl to jos nesuderinamos viena su kita,

50 — 2006 m. gruodžio 13 d. *House of Lords* sprendimo pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą 13 punktas.

51 — 2007 m. balandžio 13 d. Jungtinės Karalystės pastabų 22 punktas.

52 — P. Fischinger („Der Grundrechtsverzicht“, *Juristische Schulung*, 2007, Nr. 9, p. 808) teigimu, pagrindinės teisės atsisakymas turi būti traktuojamas kaip konkreti žala šią teisę turinčiam asmeniui. Tačiau tai nereiškia nuolatinio, visiško ir praktiškai sunkiai suvokiamo atsisakymo nuo viena ar keliomis pagrindinėmis teisėmis teikiamos apsaugos. Taip suvokiamas pagrindinės teisės atsisakymas turi būti aiškiai atskirtas nuo veiksmingo šios pagrindinės teisės įgyvendinimo nebuvimo. Priešingai nei paprastas veiksmingo pagrindinės teisės įgyvendinimo nebuvimas, pagrindinės teisės atsisakymas yra teisėtas, nes teisės atsisakantis asmuo yra saistomas susitarimo taip, jog vėliau jis negali ginčyti to, kad jo pagrindinei teisei buvo padaryta neteisėta žala. Pagrindinės teisės atsisakymas taip pat neturi nieko bendro su vadinamąja neigiama pagrindinių teisių dimensija, kuri apima kiekvieno asmens teisę neturėti nuomonės arba nepriklausyti jokiai religijai. R. Adam („Der Grundrechtsverzicht des Arbeitnehmers“, *Arbeit und Recht*, 2005, Nr. 4, p. 130) nuomone, toks atsisakymas egzistuoja, kai darbuotojo pagrindinė teisė yra ribojama sutartimi arba darbdavio reikalavimais, kurie įvykdomi už tai neatlyginant, kaip yra susitarimo atveju. Kalbant apie teisės į atostogas įgyvendinimą laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, nekyla jokių klausimų dėl kokios nors darbdavio nuolaidos, nes jis tik privalo mokėti darbuotojui atlyginimo dydžio kompensaciją, bet ne kompensuoti už kasmetinių atostogų praradimą.

o tai teisingai pažymėjo Slovėnijos vyriausybė. Taigi sutapus kasmetinių atostogų ir nedarbingumo dėl ligos laikotarpiams savanoriškai atsisakoma teisės į atostogas, jei darbuotojas, įgyvendindamas šią teisę, sutinka nesinaudoti kasmetinėmis atostogomis ir už tai gauna piniginę kompensaciją, o tai iš esmės atitinka jų tikslą.

80. Manau, kad toks atsisakymas negali būti pripažintas suderinamu su Bendrijos teise nepažeidžiant Direktyvos 2003/88 7 straipsnio tikslų. Viena vertus, teisės į atostogas tikslas – poilsis – nebūtų pasiektas, jei šia teise būtų pasinaudojama neteisėtai ir piktnaudžiaujant [53] per laikinojo nedarbingumo laikotarpius. Taip pat pritariu Komisijos teiginiui, kad tokia atsisakymo galimybė kelia tam tikrą grėsmę darbuotojo teisėms. Didesnio atlyginimo mokėjimas laikinojo nedarbingumo laikotarpiu gali paskatinti darbuotojus sutikti su tokios teisinės padėties netekimu. Be to, yra rizika, kad darbdavys gali priversti darbuotoją atsisakyti tokios teisės [54]. Toks susitarimas tarp šalių sutartyje numatant iš esmės kasmetinių atostogų „išpirkimą“ akivaizdžiai prieštarauja Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 daliai, kurioje aiškiai numatyta, kad minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas pinigine kompensacija. Toks reglamentavimas taip pat prieštarautų darbdavio interesams, nes jis, net jei mokama didesnė kompensacija už atostogas, negali reikalauti, kad darbuotojas veiksmingai naudotų paimtas atostogas, kad pailsėtų ir atgautų jėgas.

81. Siekiant apsaugoti darbuotojus ir darbdavius bei išvengti to, kad Bendrijos teisėje numatyta pagrindinė teisė į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką netektų prasmės, reikia traktuoti, kad šia pagrindine teise darbuotojas negali laisvai disponuoti ir todėl jis negali teisėtai jos atsisakyti.

5. Išvada

82. Atsižvelgiant į pirmiau išdėstytas aplinkybes konstatuotina, kad teisės į mokamas kasmetines atostogas egzistavimas negali

53 — Piktnaudžiavimas teise yra apibrėžiamas kaip netinkamas teisės naudojimas ir jis riboja galimybę įgyvendinti egzistuojančią teisę. Tai reiškia, kad formalios teisės įgyvendinimą riboja sąžiningumo principas. Asmuo, kuris turi pagrindinę teisę, kurią jis gali ginti teisme, negali ja piktnaudžiauti. Šiuo klausimu žr. Creifelds, „Rechtswörterbuch“ (teisės žodynas, leid. Klaus Weber), 17-asis leidimas, Miunchenas, 2002, p. 1109, kuris teigia, kad subjektyvia teise piktnaudžiaujama, kai ja dėl konkrečios situacijos aplinkybių naudojamasi pažeidžiant sąžiningumo principą, net jei ji formaliai ir neprieštarauja teisės aktams.

54 — Generalinė advokatė J. Kokott savo išvados byloje *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (24 išnašoje minėtas sprendimas) 32 punkte nurodo tokią riziką piniginės kompensacijos už perkeltą minimalų kasmetinių atostogų laiką atveju. Jos nuomone, tokia galimybė skatina atsisakyti kasmetinių atostogų, skirtų poilsiui, ir (arba) skatina darbdavį įpareigoti atsisakyti tokių atostogų, o tai prieštarauja Direktyvos 2003/88 tikslams.

priklausyti nuo darbuotojo darbingumo ir todėl darbuotojas, kuriam nenustatytam laikui suteiktos nedarbingumo atostogos, remiantis Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalimi, turi teisę į kasmetines atostogas. Tačiau jis negali pasiimti šių atostogų per laikinojo nedarbingumo atostogas.

B — *Dėl antrojo klausimo*

83. Antrojo prejudicinio klausimo dalykas – Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje nustatytos teisės į piniginę kompensaciją apimtis. Piniginė kompensacija, taigi kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas, išmokama už nepanaudotą poilsio laikotarpį, kai, nutraukus darbo santykius, nėra galimybės suteikti atostogų. Ši teisė – tai vienintelė Direktyvoje 2003/88 nustatyto principinio draudimo, kuriuo darbo santykių šalims kategoriškai draudžiama kasmetinių atostogų laiką pakeisti pinigine kompensacija, neatsižvelgiant į tai, ar jomis turėtų būti pasinaudota per einamuosius metus, ar per perkėlimo laikotarpį, išimtis.

84. Remiantis Teisingumo Teismo praktika, šiuo draudimu, rūpinantis veiksminga darbuotojo sauga ir sveikatos apsauga, siekiama užtikrinti, kad darbuotojas galėtų gerai pailsėti [55]. Juo siekiama neleisti darbdaviui piktnaudžiauti „išperkant“ teisę į atostogas ir (arba) sutrukdyti darbuotojui atsisakyti atostogų tik dėl finansinių paskatų [56].

85. Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje nurodomas tolesnio darbo užmokesčio per atostogų laikotarpį mokėjimo tikslas – juo siekiama darbuotojui garantuoti, kad per šį laikotarpį jo situacija prilygtų situacijai, egzistavusiai jam dirbant [57]. Kitaip sakant, reikalavimu mokėti darbo užmokestį per atostogų laikotarpį siekiama užtikrinti, kad darbuotojas ekonomine prasme galėtų sau leisti iš tiesų pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis [58]. Pinigine kompensacija siekiama to paties. Šia už nepanaudotas atostogas mokama pinigine kompensacija visų pirma siekiama, kad darbuotojas, nutrūkus vieniems darbo santykiams, prieš pradėdamas naujus darbo santykius turėtų galimybę pasinaudoti mokamomis atostogomis [59]. Todėl teisės į piniginę kompensaciją praradimas reikštų, kad negali būti įgyvendintas Direktyvos 2003/88 tikslas užtikrinti darbuotojų teisę į poilsį.

55 — Sprendimas *BECTU* (minėtas 7 išnašoje, 44 punktas); sprendimas *Merino Gómez* (minėtas 24 išnašoje, 30 punktas) ir sprendimas *Robinson-Steele* (minėtas 26 išnašoje, 60 punktas).

56 — Teisingumo Teismas sprendime *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (minėtas 24 išnašoje, 32 punktas) pripažino, kad dėl galimybės mokėti piniginę kompensaciją už kasmetines minimalias atostogas atsirastų su Direktyvos 2003/88 tikslais nesuderinama paskata atsisakyti atostogų arba versti darbuotojus atsisakyti atostogų. M. Fenski „Urlaubsrecht im Umbruch?“, *Der Betrieb*, Nr. 12, 2007, p. 688 ir K. Jacobsen *Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht*, Wilhelm Moll (leid.), 1-asis leidimas, 2005, 25 straipsnis, 102 punktas, nurodo į neteisėtą atostogų „išpirkimo“ praktiką, taikomą esant darbo santykiams.

57 — Sprendimas *Robinson-Steele* (minėtas 26 išnašoje, 58 punktas).

58 — A. L. Bogg „The right to paid annual leave in the Court of Justice: the eclipse of functionalism“, *European Law Review*, 31 tomas, 2006, Nr. 6, p. 899.

59 — Taip pat mano ir generalinis advokatas A. Tizzano savo išvadoje, pateiktoje byloje *BECTU* (minėta 7 išnašoje, 38 punktas).

86. Teisingumo Teismas sprendime *Robinson-Steele* [60] pripažino, kad teisė į kasmetines atostogas ir teisė gauti užmokestį už jas Direktyvoje 2003/88 laikomos vienos teisės dviem sudedamosiomis dalimis. Mano manymu, būtent toks teisės į darbo užmokestį ir teisės į piniginę kompensaciją tikslų tapatumas rodo, kad pastaroji taip pat yra neatskiriama teisės į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką dalis.

87. Taigi atsakymas į antrąjį prejudicinį klausimą aiškėja jau iš atsakymo į pirmąjį klausimą. Be to, šiame kontekste norėčiau pasiremti mano išvados nagrinėjamoje byloje C-350/06 (sprendimas *Schultz-Hoff*) 77 ir 78 punktais. Remiantis šiais punktais teisė į mokamas kasmetines atostogas negali priklausyti nuo darbuotojo darbingumo. Tiek iš Direktyvos 2003/88 7 straipsnio teleologinio aiškinimo, tiek ir iš TDO konvencijos Nr. 132 5 straipsnio 4 dalies teisinės idėjos matyti, kad laikinojo nedarbingumo trukmė yra prilyginama darbo stažui, nes darbuojas nedirba dėl nuo jo valios nepriklausančių, taigi pateisinamų, priežasčių.

88. Tad per tą laikotarpį darbuotojas įgyja visas teises, tarp jų ir teisę į mokamas kasmetines atostogas, kuria galės pasinaudoti, kai atgaus darbingumą, o nutrūkus darbo santykiams, taip pat įgijus visišką nedarbingumą, šią teisę pakeičia teisė į piniginę kompensaciją.

89. Todėl į antrąjį klausimą reikia atsakyti taip, kad nutrūkus darbo sutarčiai darbuotojai, remiantis Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalimi, bet kuriuo atveju turi teisę į piniginę kompensaciją už nepanaudotas dėl nedarbingumo atostogas. Tai taikytina ir tuo atveju, kai darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo atostogų per visą nagrinėjamų referencinių metų laikotarpį ar jų dalį.

90. Dėl papildomo klausimo, susijusio su piniginės kompensacijos apskaičiavimu, reikia atsakyti, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje nenumatytas joks apskaičiavimo metodas, bet tai padaryti paliekama nacionaliniams teisės aktų leidėjams. Tačiau kadangi darbuotojai iš principo turi teisę į kompensaciją už atostogas, apskaičiuojant jos dydį reikia atsižvelgti į tai, kad darbuotojas darbo santykių pradžioje įgyja teisę į atlyginimo dydžio kompensaciją už atostogas. Iš to išplaukia, kad valstybių narių pareiga pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalį užtikrinti, kad darbuotojo gaunama piniginė kompensacija atitiktų jo gaunamą atlyginimą.

60 — Minėtas 26 išnašoje, 58 punktas.

VII — Išvada

91. Atsižvelgdama į tai, kas buvo išdėstyta pirmiau, siūlau Teisingumo Teismui į *House of Lords* pateiktus prejudicinius klausimus atsakyti taip:

1. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad darbuotojas, kuriam nenustatytam laikotarpiui suteiktos nedarbingumo atostogos, turi teisę į kasmetines mokamas atostogas už ateinantį laikotarpį ir išeiti kasmetinių mokamų atostogų tuo laikotarpiu, per kurį priešingu atveju jam būtų suteiktos nedarbingumo atostogos.

   Vis dėlto jis negali pasiimti šių atostogų per laikinojo nedarbingumo atostogas.

2. Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama taip, kad nutrūkus darbo sutarčiai darbuotojai bet kuriuo atveju turi teisę į piniginę kompensaciją už nepanaudotas dėl nedarbingumo atostogas. Tai taikytina ir tuo atveju, kai darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo atostogų per visą nagrinėjamų referencinių metų laikotarpį ar jų dalį.

   Apskaičiuojant piniginės kompensacijos dydį reikia užtikrinti, kad darbuotojo gaunama piniginė kompensacija atitiktų jo atlyginimą.