TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2020 m. birželio 25 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga – Direktyva 2003/88/EB – 7 straipsnis – Neteisėtai atleistas ir teismo sprendimu į darbą grąžintas darbuotojas – Mokamų kasmetinių atostogų nesuteikimas už laikotarpį nuo atleidimo iš darbo iki grąžinimo į jį – Teisės į piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas už tą laikotarpį, kai vėliau nutraukiami darbo santykiai, nebuvimas“

Sujungtose bylose C-762/18 ir C-37/19

dėl *Rayonen sad Haskovo* (Haskovo apylinkės teismas, Bulgarija) (C-762/18) ir *Corte suprema di cassazione* (Kasacinis teismas, Italija) (C-37/19) 2018 m. lapkričio 26 d. ir lapkričio 27 d. nutartimis, kurias Teisingumo Teismas gavo atitinkamai 2018 m. gruodžio 4 d. ir 2019 m. sausio 21 d., pagal SESV 267 straipsnį pateiktų dviejų prašymų priimti prejudicinį sprendimą bylose

QH

prieš

Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria,

dalyvaujant

Prokuratura na Republika Bulgaria (C-762/18),

ir

CV

prieš

Iccrea Banca SpA (C-37/19)

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija)

kurį sudaro kolegijos pirmininkas J.-C. Bonichot, Teisingumo Teismo pirmininko pavaduotoja R. Silva de Lapuerta (pranešėja), teisėjai L. Bay Larsen, C. Toader ir N. Jääskinen,

generalinis advokatas G. Hogan,

posėdžio sekretorius M. Aleksejev, skyriaus vadovas,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2019 m. gruodžio 11 d. posėdžiui,

* Proceso kalbos: bulgarų ir italų.

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– QH, atstovaujamos *advokati* S. Lateva ir A. Slavchev,

– *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria*, atstovaujamo M. Hristova-Nikolova ir Z. Stoykov bei L. Panov,

– CV, atstovaujamos *avvocato* F. Proietti,

– *Iccrea Banca SpA*, atstovaujamo *avvocati* A. Maresca ir F. Boccia,

– Bulgarijos vyriausybės, atstovaujamos E. Petranova ir L. Zaharieva,

– Italijos vyriausybės, atstovaujamos G. Palmieri, padedamos *avvocato dello Stato* L. Fiandaca,

– Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos B. Majczyna, D. Lutostańska ir A. Siwek-Ślusarek,

– Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek, C. Zadra ir Y. G. Marinova,

susipažinęs su 2020 m. sausio 29 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

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

2 Šie prašymai pateikti nagrinėjant dvi bylas, pirma, tarp QH ir *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* (Bulgarijos Respublikos Aukščiausiasis kasacinis teismas, toliau – Kasacinis teismas) dėl to, kad šis teismas taikė su Sąjungos teise tariamai nesuderinamą jurisprudenciją, ir dėl to QH negavo išmokos už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas už laikotarpį nuo jos neteisėto atleidimo iš darbo iki jos grąžinimo į jį (byla C-762/18), ir, antra, tarp CV ir *Iccrea Banca SpA* dėl panašių faktinių aplinkybių (byla C-37/19).

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyvos 2003/88 5 konstatuojamojoje dalyje nurodyta:

„Visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. „Poilsio“ sąvoką būtina išreikšti laiko vienetais, t. y. dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis. Bendrijos darbuotojams turi būti suteikiamas minimalus dienos, savaitės ir kasmetinio poilsio laikas ir atitinkamos pertraukos. Šiomis sąlygomis taip pat yra būtina nustatyti maksimalų savaitės darbo valandų skaičių.“

4 Šios direktyvos 7 straipsnis „Kasmetinės atostogos“ suformuluotas taip:

„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 darbo santykiai.“

Bulgarijos teisė

Darbo kodeksas

5 Pagal *Kodeks na truda* (Darbo kodeksas) 155 straipsnio 1 dalį „[k]iekvienas darbuotojas turi teisę į mokamas kasmetines atostogas“.

6 Šio kodekso 224 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Nutraukus darbo santykius darbuotojas turi teisę į piniginę kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas <…>“

7 Šio kodekso 225 straipsnyje numatyta:

„1. Neteisėto atleidimo iš darbo atveju darbuotojas turi teisę į tai, kad darbdavys sumokėtų kompensaciją, lygią jo bruto darbo užmokesčio sumai už laikotarpį, kuriuo jis dėl atleidimo nedirbo, tačiau maksimalus terminas yra šeši mėnesiai.

2. Jei per pirmesnėje dalyje nurodytą laikotarpį darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą, jis turi teisę gauti darbo užmokesčio skirtumą. Ši teisė taip pat suteikiama darbuotojui, kuris neteisėtai buvo perkeltas į kitą mažiau apmokamą darbą.

<…>“

8 Šio kodekso 354 straipsnio 1 dalis suformuluota taip:

„Darbo laiku taip pat laikomas laikotarpis, kuriuo darbo santykiai buvo nutrūkę, jei:

1) darbuotojas nedirbo dėl atleidimo, kurį kompetentingos institucijos pripažino neteisėtu: nuo atleidimo iš darbo iki grąžinimo į jį;

<…>“

Civilinio proceso kodeksas

9 *Grazhdanski protsesualen kodeks* (Civilinio proceso kodeksas) 290 straipsnyje nustatyta:

„(1) Kasacinį skundą viešame nagrinėja teismo posėdyje posėdžiaujanti trijų [Kasacinio teismo] teisėjų kolegija.

(2) [Kasacinis teismas] tikrina, ar apeliacinis sprendimas yra teisėtas, tik atsižvelgdamas į apeliaciniame skunde nurodytus pagrindus.

10 Civilinio proceso kodekso 291 straipsnyje numatyta:

„Jei apeliacinės instancijos teismo sprendimas buvo priimtas esant prieštaringai teismų praktikai:

1. Motyvuotame sprendime [Kasacinis teismas] nurodo tą iš prieštaringos teismų praktikos sprendimų, kurį laiko tinkamu; tokiu atveju jis priima sprendimą byloje, remdamasis tuo sprendimu.

2. Jeigu jis nusprendžia, kad tuose sprendimuose esanti praktika yra klaidinga, motyvuotame sprendime nurodo priežastį; tokiu atveju jis priima sprendimą, aiškindamas įstatymą ir atsižvelgdamas į bylos aplinkybes.

3. Jeigu jis nusprendžia, kad prieštaringa teismo praktika byloje netaikytina, motyvuotame sprendime nurodo priežastį; tokiu atveju jis priima sprendimą, aiškindamas įstatymą ir atsižvelgdamas į bylos aplinkybes.“

Italijos teisė

11 *Costituzione della Repubblica Italiana* (Italijos Respublikos Konstitucija) 36 straipsnio trečioje pastraipoje nustatyta:

„Darbuotojas turi teisę į kassavaitinį poilsį ir mokamas kasmetines atostogas ir negali jų atsisakyti.“

12 2003 m. balandžio 8 d. *decreto legislativo n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro* (Įstatyminis dekretas Nr. 66 dėl Direktyvos 93/104/EB ir Direktyvos 2000/34/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų įgyvendinimo) (GURI, Nr. 87, 2003 m. balandžio 14 d., *Supplemento Ordinario* Nr. 61) 10 straipsnio redakcijoje, taikytinoje pagrindinės bylos C-37/19 faktinėms aplinkybėms, numatyta:

„<…> [D]arbuotojas turi teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas. Nepažeidžiant kolektyvinių sutarčių nuostatų arba specialių taisyklių, susijusių su 2 straipsnio 2 dalyje nurodytomis kategorijomis, darbuotojas, pateikęs prašymą, turi paimti bent dvi ištisines savaites atostogų tais metais, kuriais įgyta ši teisė, o likusias dvi savaites – per 18 mėnesių pasibaigus tiems metams, kuriais buvo įgyta ši teisė.

Šio minimalaus keturių savaičių laikotarpio negalima pakeisti kompensacija už nepanaudotas atostogas, išskyrus atvejus, kai nutraukiami darbo santykiai <…>“

13 Pagrindinės bylos C-37/19 faktinėms aplinkybėms taikytinos 2000 m. gruodžio 7 d. *Contratto collettivo nazionale di lavoro per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane* (Nacionalinė kolektyvinė darbo sutartis, taikoma kooperatiniams kredito bankams ir kaimo bei amatininkų taupomosioms kasoms) 52 straipsnio „Atostogos“ redakcijoje numatyta:

„<…>

Teisės į atostogas atsisakyti negalima. Atostogos turi būti paimtos tais kalendoriniais metais, su kuriais jos yra susijusios.

Tais atvejais, kai nutraukiami darbo santykiai, darbuotojas, kuris nepanaudojo visų ar dalies atostogų, susijusių su einamaisiais kalendoriniais metais, kuriais įgijo į jas teisę <…> turi teisę į kompensaciją, atitinkančią darbo užmokestį už nepanaudotas atostogų dienas, skaičiuojant vieną dvyliktąją kasmetinių atostogų dalį už kiekvieną nuo sausio 1 d. išdirbtą pilną mėnesį.

Jeigu darbuotojas nebuvo darbe, nepanaudotų atostogų dienų skaičius sumažinamas viena dvyliktąja už kiekvieną nebuvimo darbe mėnesį.

<…>“

14 Šios kolektyvinės sutarties 53 straipsnyje „Specialios atostogos už panaikintas švenčių dienas“ nustatyta:

„Remiantis teisės nuostatomis, reglamentuojančiomis švenčių dienas, darbuotojui yra suteikiamos atostogų ir (arba) specialių atostogų dienos, kurios turi būti panaudotos per tuos kalendorinius metus, prireikus pridedant jas prie atostogų laikotarpių.

<…>

Per kalendorinius metus nepanaudotos specialios atostogos, neatsižvelgiant į priežastį, <…> turi būti apmokamos remiantis atitinkamais metais gautu paskutiniu darbo užmokesčiu.“

15 Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje C-37/19 iš esmės matyti, kad pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms taikytinoje 1970 m. gegužės 20 d. *legge n. 300/1970* (Įstatymas Nr. 300/1970) (GURI, Nr. 131, 1970 m. gegužės 27 d.) 18 straipsnio „Darbuotojo apsauga neteisėto atleidimo iš darbo atveju“ redakcijoje buvo numatyta, kad tokiu atveju atleidus darbuotoją neteisėtai, teismas, pripažinęs diskriminacinį atleidimą negaliojančiu, nurodo darbdaviui grąžinti jį į darbą, nepaisant to, kokiu formaliu pagrindu buvo remtasi, ir to, kiek darbuotojų yra įdarbinęs darbdavys. Teismas taip pat nurodo darbdaviui atlyginti darbuotojui, kurio atleidimas iš darbo pripažintas negaliojančiu arba neteisėtu, žalą išmokant kompensaciją.

Pagrindinės bylos, prejudiciniai klausimai ir procesas Teisingumo Teisme

Byla C-762/18

16 QH dirbo mokykloje ir buvo atleista iš darbo 2004 m. balandžio 29 d. sprendimu. Įsiteisėjusiu *Rayonen sad Plovdiv* (Plovdivo apylinkės teismas, Bulgarija) sprendimu šis atleidimas buvo pripažintas neteisėtu ir QH grąžinta į darbą 2008 m. lapkričio 10 d.

17 2008 m. lapkričio 13 d. sprendimu QH buvo dar kartą atleista iš darbo. Šį kartą ieškinio dėl atleidimo ji nepareiškė.

18 2009 m. liepos 1 d. QH pareiškė ieškinį *Rayonen sad Plovdiv* (Plovdivo apylinkės teismas, Bulgarija), jame prašė, be kita ko, sumokėti 7 125 Bulgarijos levų (BGN) (apie 3 641 EUR) kompensaciją už 285 nepanaudotas kasmetinių atostogų dienas, t. y. 57 dienas per metus už laikotarpį nuo 2004 m. balandžio 30 d. iki 2008 m. lapkričio 13 d., ir 1 100 BGN (apie 562 EUR) dėl vėlavimo sumokėti šią kompensaciją už laikotarpį nuo 2008 m. lapkričio 13 d. iki 2009 m. liepos 1 d.

19 Šis ieškinys buvo atmestas 2010 m. balandžio 15 d. sprendimu, kuris apeliacinėje instancijoje patvirtintas 2011 m. vasario 10 d. *Okrazhen sad Plovdiv* (Plovdivo apygardos teismas, Bulgarija) sprendimu.

20 QH dėl pastarojo sprendimo pateikė kasacinį skundą Kasaciniam teismui. 2011 m. spalio 25 d. nutartimi tas teismas nepatenkino šio skundo ir pripažino 2010 m. balandžio 15 d. sprendimo, kurį pirmojoje instancijoje priėmė *Rayonen sad Plovdiv* (Plovdivo apylinkės teismas) ir patvirtino apeliacinis teismas, pagrįstumą.

21 Kasacinis teismas, be kita ko, nusprendė, kad tai, jog bylą iš esmės nagrinėję teismai atmetė QH jiems pateiktą prašymą, kuriuo iš esmės siekta, kad neteisėtai atleistas darbuotojas turėtų teisę į kompensaciją už mokamas kasmetines atostogas, kurios nebuvo panaudotos laikotarpiu nuo atleidimo iš darbo dienos iki jo grįžimo į jį pagal įsiteisėjusį teismo sprendimą dienos, atitinka jo privalomą jurisprudenciją.

22 Remiantis šia jurisprudencija laikoma, kad laikotarpiu nuo darbo santykių nutraukimo iki atleidimo iš darbo panaikinimo įsiteisėjusiu teismo sprendimu ir neteisėtai atleisto iš darbo darbuotojo grąžinimo į ankstesnę darbo vietą darbuotojas faktiškai nedirbo pagal darbo sutartį, todėl už šį laikotarpį jam neatsiranda jokios teisės į mokamas kasmetines atostogas, o atleidus iš darbo darbuotoją dar kartą, darbdavys jam už šį laikotarpį neturi mokėti jokios kompensacijos už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas, minimos Darbo kodekso 224 straipsnio 1 dalyje.

23 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme – *Rayonen sad Haskovo* (Haskovo apylinkės teismas, Bulgarija) QH pareiškė ieškinį Kasaciniam teismui dėl žalos, kurią ji mano patyrusi dėl to, kad 2011 m. spalio 25 d. nutartyje jis pažeidė Sąjungos teisę, atlyginimo. Grįsdama šį ieškinį QH, be kita ko, teigia, kad Kasacinis teismas turėjo taikyti Direktyvos 2003/88 7 straipsnį ir pripažinti jos teisę į mokamas kasmetines atostogas už laikotarpį, per kurį ji negalėjo jomis pasinaudoti dėl neteisėto atleidimo iš darbo. QH priduria, kad jeigu Kasacinis teismas turėjo abejonių dėl galimybės taikyti šią nuostatą, jis, kaip aukščiausiosios instancijos teismas, turėjo pateikti Europos Sąjungos Teisingumo Teismui prašymą priimti prejudicinį sprendimą pagal SESV 267 straipsnį dėl šios Sąjungos teisės nuostatos aiškinimo. QH teigimu, tai, kad Kasacinis teismas nesilaikė jam tenkančios pareigos kreiptis į Teisingumo Teismą, turi būti laikoma neteisėtu veiksmu, padariusiu QH reikalaujamų sumų dydžio žalos.

24 Tokiomis aplinkybėmis *Rayonen sad Haskovo* (Haskovo apylinkės teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar Direktyvos [2003/88] 7 straipsnio 1 dalis aiškintina kaip draudžianti nacionalinės teisės nuostatą ir (arba) nacionalinę praktiką, pagal kurią darbuotojas, kuris buvo neteisėtai atleistas iš darbo ir paskui teismo sprendimu į jį grąžintas, neturi teisės į mokamas kasmetines atostogas už laikotarpį nuo atleidimo iš darbo iki grįžimo į jį dienos?

2. Jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalis aiškintina taip, kad ja draudžiama nacionalinės teisės nuostata ir (arba) nacionalinė praktika, pagal kurią, vėl nutraukiant darbo santykius su šiuo darbuotoju, jis neturi teisės į piniginę kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas už laikotarpį nuo ankstesnio atleidimo dienos iki grįžimo į darbą dienos?“

Byla C-37/19

25 *Iccrea Banca* darbuotoja CV buvo atleista iš darbo 2002 m. liepos 11 d. pagal kolektyvinio atleidimo procedūrą. Vis dėlto 2003 m. rugsėjo 4 d. nutartimi *Tribunale di Roma* (Romos teismas, Italija) nurodė grąžinti CV į darbą nuo 2003 m. spalio 6 d.

26 2003 m. spalio 13 d. ir lapkričio 15 d. raštais *Iccrea Banca* dar kartą nutraukė CV darbo sutartį. Vis dėlto įsiteisėjusiais teismo sprendimais abu atleidimo iš darbo aktai buvo pripažinti neteisėtais, ir CV nuo 2008 m. rugsėjo 26 d. buvo grąžinta į darbą.

27 2010 m. rugsėjo 17 d. CV darbo sutartis vėl buvo nutraukta.

28 Per tą laiką CV pareiškė du ieškinius *Tribunale di Roma* (Romos teismas), ir šis priėmė du įsakymus, iš kurių pirmuoju *Icrea Banca* įpareigota sumokėti 3 521 euro sumą ir papildomas išlaidas už 30,5 atostogų dienos ir 5 specialių atostogų dienas, teisė į kurias buvo įgyta, bet nepanaudota panaikinus švenčių dienas už 2003 m., o antruoju – 2 596,16 euro ir papildomas išlaidas už 27 atostogų dienas ir 5 specialių atostogų dienas, teisė į kurias buvo įgyta, bet nepanaudota panaikinus švenčių dienas už 2004 m.

29 *Iccrea Banca* pareiškus prieštaravimą, *Tribunale di Roma* (Romos teismas) panaikino pirmąjį įsakymą dėl įpareigojimo ir priteisė iš *Iccrea Banca* tuo pačiu pagrindu sumokėti 3 784,82 EUR bruto sumą, tačiau tik už laikotarpį iki antrojo atleidimo iš darbo dienos. Be to, *Tribunale di Roma* (Romos teismas) atšaukė antrą įsakymą dėl įpareigojimo, susijusį su reikalaujamomis teisėmis už 2004 m.

30 CV šiuos sprendimus apskundė apeliacine tvarka. *Corte d'appello di Roma* (Romos apeliacinis teismas, Italija), remdamasis ankstesniais *Corte suprema di cassazione* (Kasacinis teismas, Italija) sprendimais, atmetė šiuos apeliacinius skundus, motyvuodamas tuo, kad laikotarpiu, dėl kurio CV pateikė prašymą, ji faktiškai nedirbo, o teisę į kompensaciją už atostogas ir specialiąsias atostogas galima pripažinti tik jei per atitinkamą laikotarpį buvo vykdoma profesinė veikla.

31 CV dėl šių *Corte d'appello di Roma* (Romos apeliacinis teismas) sprendimų pateikė kasacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui – *Corte suprema di cassazione* (Kasacinis teismas).

32 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad jo byloje nagrinėjamas prašymas susijęs tik su CV teisės į kompensaciją už nepanaudotas atostogas ir specialias atostogas už laikotarpį nuo 2003 m. lapkričio 15 d. iki 2004 m. gruodžio 31 d. pripažinimu. Konkrečiai kalbant, šio teismo nuomone, kiek tai susiję su šiuo laikotarpiu, kyla klausimas, ar, remiantis Chartijos 31 straipsniu ir Direktyvos 2003/88 7 straipsniu, neteisėtai atleistas iš darbo ir vėliau grąžintas į jį darbuotojas turi teisę į kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas už laikotarpį nuo atleidimo iš darbo iki grąžinimo į jį.

33 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas visų pirma mano, kad, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo jurisprudenciją, susijusią su Direktyvos 2003/88 7 straipsniu, negalima atmesti galimybės, kad profesinės veiklos vykdymas atitinkamu laikotarpiu nėra teisės į mokamas kasmetines atostogas *sine qua non* sąlyga ir kad bet kuriuo atveju išorinių nuo darbuotojo nepriklausančių veiksnių įtaka gali būti reikšminga pripažįstant kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas.

34 Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pabrėžia tam tikrus reikšmingus Italijos jurisprudencijos, susijusios su atleidimu iš darbo, grąžinimu į jį ir teisės į kompensaciją už nepanaudotas atostogas grąžinimo į darbą atveju, aspektus.

35 Konkrečiai kalbant, viena vertus, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad Italijos teismų praktika yra suformuota, kiek tai susiję su tuo, kad teismui pripažinus, jog darbo sutartis nutraukta neteisėtai, darbuotojas iš principo turi teisę būti grąžintas į darbą. Teismo sprendimu, kuriuo nurodoma grąžinti darbuotoją į darbą, yra atkuriami darbo santykiai, todėl yra laikoma, kad jie yra atkurti teisiniu ir ekonominiu požiūriu pačiu teismo sprendimu, nesant būtinybės darbdaviui iš naujo įdarbinti asmens. Kita vertus, remiantis Įstatymo Nr. 300/1970 18 straipsniu, teismo konstatavimas, kad atleidimas iš darbo yra neteisėtas, ir iš to kylantis įpareigojimas grąžinti asmenį į darbą reiškia darbo santykių, kurie turi būti laikomi niekada nenutrūkusiais, atkūrimą *de jure*.

36 Galiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas remiasi savo jurisprudencija, pagal kurią neteisėtu pripažinto atleidimo iš darbo atveju darbo užmokesčio, gauto už laikotarpį nuo pranešimo apie atleidimą iš darbo dienos iki pasinaudojimo teise pasirinkti kompensaciją vietoj grąžinimo į darbą, skyrimas darbuotojui neapima nei kompensacijos už nepanaudotas atostogas, nei

kompensacijos už specialias atostogas sumažinus mėnesinį darbo valandų skaičių. Remiantis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateikta informacija, toks sprendimas yra pateisinamas atsižvelgiant į mišrų šių kompensacijų, kuriomis siekiama ir atlyginti žalą, ir sumokėti atlyginimą, pobūdį, todėl jos priklauso tik tuo atveju, kai darbuotojas buvo faktiškai įdarbintas ir dirbo visus metus, bet nepasinaudojo atostogomis. Atleisto darbuotojo padėtis nėra tokia pati, nes laikotarpiu nuo darbo sutarties nutraukimo iki pasinaudojimo teise pasirinkti kompensaciją jis ilsisi, nors ir „priverstinai“.

37 Šiomis aplinkybėmis *Corte suprema di cassazione* (Kasacinis teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar Direktyvos [2003/88] 7 straipsnio 2 dalis ir [Chartijos] 31 straipsnio 2 dalis, net ir vertinamos atskirai, turėtų būti aiškinamos kaip draudžiančios nacionalinės teisės nuostatas arba praktiką, pagal kurias, nutraukus darbo santykius, teisė į piniginę kompensaciją už susikaupusias ir nepanaudotas atostogas (ir pagal pobūdį bei funkciją kasmetinėms atostogoms prilyginamą teisinį institutą, žinomą kaip „Festività soppresse“ [(„panaikintos švenčių dienos“)] nėra suteikiama, jeigu iki darbo santykių nutraukimo neteisėtu darbdavio sprendimu (atleidimas galutinai pripažintas neteisėtu nacionalinio teismo sprendimu, kuriuo darbo santykiai buvo atkurti atgaline data) darbuotojas negalėjo išeiti atostogų už laikotarpį nuo šio darbdavio padaryto pažeidimo iki darbuotojo grąžinimo į darbą?“

38 2020 m. kovo 2 d. Teisingumo Teismo pirmininko sprendimu bylos C-762/18 ir C-37/19 buvo sujungtos, kad būtų priimtas sprendimas.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl Teisingumo Teismo jurisdikcijos byloje C-762/18

39 Pirma, Bulgarijos vyriausybė tvirtina, kad Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos nagrinėti byloje C-762/18 pateiktų klausimų, nes QH ieškinys dėl atsakomybės yra tiesiogiai susijęs su pirmuoju jos atleidimu iš darbo, kuris įvyko 2004 m. balandžio 29 d., t. y. prieš Bulgarijos Respublikai 2007 m. sausio 1 d. įstojant į Europos Sąjungą.

40 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad, kaip matyti iš šio sprendimo 21–23 punktų, QH prašymu siekiama, kad būtų atlyginta žala, patirta dėl Kasacinio teismo tariamo Direktyvos 2003/88 7 straipsnio pažeidimo, nes šis teismas taikė nacionalinę jurisprudenciją, susijusią su pirmojo atleidimo iš darbo panaikinimo ir suinteresuotojo asmens grąžinimo į darbą teisiniais padariniais, nesuderinamą su šia Sąjungos teisės nuostata. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą byloje C-762/18 pateikęs teismas klausia, ar tokia nacionalinių teismų jurisprudencija yra suderinama su šia nuostata, todėl jo pateikti klausimai yra susiję su teisinėmis pasekmėmis, kylančiomis panaikinus pirmąjį QH atleidimą iš darbo ir grąžinus ją į darbą.

41 Iš Akto dėl Bulgarijos Respublikos ir Rumunijos stojimo sąlygų ir Sutarčių, kuriomis yra grindžiama Europos Sąjunga, pritaikomųjų pataisų (OL L 157, 2005, p. 203) 2 straipsnio matyti, kad pirminių Sutarčių ir prieš įstojimą institucijų priimtų aktų, įskaitant Direktyvą 2003/88, nuostatos Bulgarijos Respublikai yra privalomos ir taikomos būsimoms situacijų, susiklosčiusių prieš įstojimą, sukeliamoms pasekmėms (pagal analogiją žr. 2019 m. vasario 14 d. Sprendimo *Milivojević*, C-630/17, EU:C:2019:123, 42 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

42 Taigi, nors pirmasis QH atleidimas iš darbo įvyko iki Bulgarijos įstojimo į Europos Sąjungą, abu įvykiai – sprendimo dėl atleidimo panaikinimas ir QH grąžinimas į darbą, kurių teisinės pasekmės nagrinėjamos pagrindinėje byloje, – įvyko po šios datos. Todėl Direktyvos 2003/88 7 straipsnis *ratione temporis* taikomas šio panaikinimo ir grąžinimo į darbą padariniams, nes šie padariniai atsirado po 2007 m. sausio 1 d.

43 Antra, byloje C-762/18 ir Kasacinis teismas, ir Bulgarijos vyriausybė teigia, kad laikotarpiu nuo pirmojo QH atleidimo iš darbo iki jos grąžinimo į jį dienos ji neturėjo „darbuotojo“ statuso, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88, ir nepateko nei į šios direktyvos taikymo sritį, nei apskritai į Sąjungos teisės taikymo sritį, todėl Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos priimti sprendimo dėl šioje byloje pateiktų klausimų.

44 Reikia pažymėti, kad iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, jog Direktyva 2003/88 taikoma tik darbuotojams ir kad „darbuotoju“ turi būti laikomas asmuo, kuris tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas teikia tam tikras paslaugas, už kurias gauna atlyginimą (šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 20 d. Sprendimo *Sindicatul Familia Constanța ir kt.*, C-147/17, EU:C:2018:926, 40 ir 41 punktai).

45 Šiuo atveju byloje C-762/18 pateikti klausimai susiję su teise į mokamas kasmetines atostogas, kai darbuotojas yra neteisėtai atleistas iš darbo ir pagal nacionalinę teisę teismo sprendimu grąžinamas į jį.

46 Iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad pagal Bulgarijos teisę atleidimo iš darbo neteisėtumo pripažinimas reiškia, jog laikotarpis nuo asmens atleidimo iš darbo dienos iki jo grąžinimo į jį dienos retrospektyviai turi būti laikomas to asmens darbo savo darbdaviui trukmės dalimi.

47 Taigi Direktyva 2003/88 *ratione materiae* taikoma ginčui pagrindinėje byloje.

48 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad Teisingumo Teismo prašoma išaiškinti šiai pagrindinei bylai taikytinas Sąjungos teisės nuostatas, todėl jis turi jurisdikciją atsakyti į byloje C-762/18 pateiktus klausimus.

Dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje C-37/19 priimtinumo

49 *Iccrea Banca* ir Italijos vyriausybė abejoja dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje C-37/19 priimtinumo, motyvuodamos tuo, kad nutartis dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą šioje byloje yra nepakankamai tiksli ir aiški, kiek tai susiję su faktinėmis aplinkybėmis ir nacionalinės teisės aktais ar praktika, kurie galbūt prieštarauja Sąjungos teisei.

50 Šiuo klausimu reikia konstatuoti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teisiškai pakankamai nurodė Sąjungos teisės nuostatas, kurias reikia išaiškinti, ir nacionalinę jurisprudenciją, kuri galėtų būti nesuderinama su šiomis nuostatomis. Be to, prašyme priimti prejudicinį sprendimą pateikta informacija leidžia suprasti nacionalinio teismo klausimą ir aplinkybes, kuriomis jis buvo pateiktas.

51 Vadinasi, prašymas priimti prejudicinį sprendimą byloje C-37/19 yra priimtinas.

Dėl pirmojo klausimo byloje C-762/18

52 Pirmuoju klausimu byloje C-762/18 prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės teiraujasi, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama nacionalinių teismų jurisprudencija, pagal kurią neteisėtai iš darbo atleistas ir vėliau pagal nacionalinę

teisę teismo sprendimu panaikinus atleidimą į darbą grąžintas darbuotojas neturi teisės į mokamas kasmetines atostogas už laikotarpį nuo atleidimo iš darbo dienos iki jo grąžinimo į jį dienos dėl to, kad šiuo laikotarpiu darbuotojas faktiškai nedirbo darbdaviui.

53 Pirma, reikia priminti, kad, kaip matyti iš pačios Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies formuluotės, kiekvienas darbuotojas turi teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas. Ši teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti laikoma ypatingą svarbą turinčiu Sąjungos socialinės teisės principu, kurį kompetentingos nacionalinės institucijos gali įgyvendinti tik laikydamosi pačioje Direktyvoje 2003/88 aiškiai nustatytų ribų (2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 32 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

54 Antra, reikia pažymėti, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas ne tik labai svarbi kaip Sąjungos socialinės teisės principas, bet ir aiškiai įtvirtinta Chartijos, kuri, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalimi, turi tokią pačią teisinę galią kaip ir Sutartys, 31 straipsnio 2 dalyje (2012 m. birželio 21 d. Sprendimo *ANGED*, C-78/11, EU:C:2012:372, 17 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

55 Be to, kaip yra nusprendęs Teisingumo Teismas, teisė į mokamas kasmetines atostogas negali būti aiškinama siaurai (2016 m. birželio 30 d. Sprendimo *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, 21 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

56 Galiausiai iš Direktyvos 2003/88 nuostatų ir iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad nors valstybės narės turi savo vidaus teisės aktuose apibrėžti naudojimosi teise į mokamas kasmetines atostogas sąlygas ir jos įgyvendinimą, jos negali nustatyti jokių tiesiogiai iš šios direktyvos išplaukiančios teisės atsiradimo sąlygų (2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 34 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

57 Antra, reikia priminti, kad pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje įtvirtinta teise į metines atostogas iš esmės siekiama dvejopo tikslo: pirma, suteikti galimybę darbuotojui pailsėti nuo darbo sutartyje numatytų užduočių atlikimo ir, antra, turėti laiko atsipalaiduoti ir laisvalaikiui (2016 m. liepos 20 d. Sprendimo *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, 34 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

58 Šis tikslas, dėl kurio teisė į mokamas kasmetines atostogas skiriasi nuo kitų rūšių atostogų, kuriomis siekiama kitokių tikslų, pagrįstas prielaida, kad darbuotojas faktiškai dirbo per referencinį laikotarpį. Tikslas suteikti galimybę darbuotojui pailsėti grindžiamas prielaida, kad šis darbuotojas dirbo, o tai pateisina jam suteikiamą poilsio, atsipalaidavimo ir laisvalaikio laiką, siekiant užtikrinti Direktyvoje 2003/88 numatytą darbuotojo saugą ir sveikatos apsaugą. Vadinasi, teisė į mokamas kasmetines atostogas iš principo turi būti nustatoma atsižvelgiant į faktinio darbo pagal darbo sutartį laikotarpį (2018 m. spalio 4 d. Sprendimo *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 28 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

59 Atsižvelgiant į tai, esant tam tikroms konkrečioms situacijoms, kai darbuotojas negali atlikti savo užduočių, valstybė narė negali teisei į mokamas kasmetines atostogas nustatyti reikalavimo faktiškai būti dirbusiam (šiuo klausimu žr. 2012 m. sausio 24 d. Sprendimo *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 20 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

60 Taip yra, pavyzdžiui, darbuotojų, kurie nedirbo, nes per referencinį laikotarpį buvo laikinojo nedarbingumo atostogose, atveju. Kaip matyti iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos, tokie darbuotojai, teisės į mokamas kasmetines atostogas požiūriu, prilyginami darbuotojams, kurie faktiškai dirbo šiuo laikotarpiu (2018 m. spalio 4 d. Sprendimo *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 29 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

61 Pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį nė iš vieno darbuotojo, kuriam referenciniu laikotarpiu suteiktos laikinojo nedarbingumo atostogos, negalima atimti teisės į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas (šiuo klausimu žr. 2012 m. sausio 24 d. Sprendimo *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 30 punktą).

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

63 Pagal primintą teismo praktiką Sąjungos teisės garantuojamų minimalių mokamų kasmetinių atostogų, į kurias darbuotojas turi teisę, trukmė negali būti trumpinama, kai darbuotojas negalėjo vykdyti pareigos dirbti dėl to, kad referenciniu laikotarpiu sirgo (2013 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Peržiūra Komisija / Strack*, C-579/12 RX–II, EU:C:2013:570, 34 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

64 Direktyva 2003/88 valstybėms narėms neleidžia nenumatyti teisės į mokamas kasmetines atostogas arba numatyti, kad darbuotojas, kuris negalėjo tokia teise pasinaudoti, ją praranda pasibaigus referenciniam laikotarpiui ir (arba) nacionalinėje teisėje nustatytam perkėlimo laikotarpiui (2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 51 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

65 Taigi, reikia patikrinti, ar jurisprudencijoje įtvirtinti principai, susiję su darbuotojo teise į mokamas kasmetines atostogas, kai jis referenciniu laikotarpiu ir (arba) nacionalinėje teisėje nustatytu perkėlimo laikotarpiu dėl ligos negalėjo pasinaudoti teise į tokias atostogas, *mutatis mutandis* gali būti taikomi tokiai situacijai, kaip nagrinėjama pagrindinėse bylose, kai neteisėtai iš darbo atleistas ir vėliau pagal nacionalinę teisę teismo sprendimu panaikinus atleidimą į darbą grąžintas darbuotojas laikotarpiu nuo neteisėto atleidimo iš darbo dienos iki jo grąžinimo į jį dienos faktiškai nedirbo savo darbdaviui.

66 Reikia pažymėti, kad, kiek tai susiję su dėl laikinojo nedarbingumo nedirbančiais darbuotojais, norėdamas nukrypti nuo principo, pagal kurį teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti nustatoma atsižvelgiant į faktinio darbo laikotarpius, Teisingumo Teismas rėmėsi tuo, kad laikinojo nedarbingumo dėl ligos iš principo negalima numatyti iš anksto ir jis nepriklauso nuo darbuotojo valios (šiuo klausimu, be kita ko, žr. 2018 m. spalio 4 d. Sprendimo *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 32 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

67 Reikia konstatuoti, kad, kaip ir nedarbingumo dėl ligos atsiradimo atveju, aplinkybės, kad iš darbuotojo buvo atimta galimybė dirbti dėl vėliau neteisėtu pripažinto atleidimo iš darbo, iš principo negalima numatyti iš anksto ir ji nepriklauso nuo darbuotojo valios.

68 Iš tiesų, kaip savo išvados 48 punkte pažymėjo generalinis advokatas, tai, kad darbuotojas laikotarpiu nuo neteisėto atleidimo iš darbo dienos iki jo grąžinimo į jį dienos, pagal nacionalinę teisę teismo sprendimu panaikinus atleidimą, faktiškai nedirbo savo darbdaviui, nulėmė darbdavio veiksmai, dėl kurių darbuotojas buvo neteisėtai atleistas iš darbo, ir jei darbdavys nebūtų jų atlikęs, darbuotojas būtų galėjęs dirbti tuo laikotarpiu ir pasinaudoti teise į kasmetines atostogas.

69 Taigi, esant tokiai situacijai, kaip nagrinėjama šiose pagrindinėse bylose, nustatant teises į mokamas kasmetines atostogas, laikotarpis nuo neteisėto atleidimo iš darbo dienos iki grąžinimo į darbą dienos, pagal nacionalinę teisę teismo sprendimu panaikinus atleidimą, turi būti prilyginamas faktinio darbo laikotarpiui.

70 Vadinasi, Teisingumo Teismo jurisprudencija, susijusi su darbuotojo teise į mokamas kasmetines atostogas, kai jis referenciniu laikotarpiu ir (arba) nacionalinėje teisėje nustatytu perkėlimo laikotarpiu dėl ligos negalėjo pasinaudoti teise į tokias atostogas, *mutatis mutandis* taikytina situacijai, kaip nagrinėjama kiekvienoje pagrindinėje byloje, kai neteisėtai iš darbo atleistas ir vėliau pagal nacionalinę teisę teismo sprendimu panaikinus atleidimą į darbą grąžintas darbuotojas laikotarpiu nuo neteisėto atleidimo iš darbo dienos iki jo grąžinimo į jį dienos faktiškai nedirbo savo darbdaviui.

71 Trečia, reikia priminti, kad ypatingomis aplinkybėmis, kai darbuotojas yra kelis referencinius laikotarpius iš eilės nedarbingas, Teisingumo Teismas nusprendė, kad, atsižvelgiant ne tik į Direktyva 2003/88 siekiamą tikslą apsaugoti darbuotojus, bet taip pat tikslą apsaugoti darbdavius nuo rizikos, kad darbuotojas sukaups per daug nedarbingumo laikotarpių, ir nuo problemų, kurių tokiu atveju galėtų kilti organizuojant darbo laiką, Direktyvos 2003/88 7 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad juo nedraudžiamos nacionalinės nuostatos arba praktika, kai kelis referencinius laikotarpius iš eilės nedarbingas darbuotojas teises į mokamas kasmetines atostogas gali kaupti tik penkiolikos mėnesių perkėlimo laikotarpiu, kuriam pasibaigus teisė į šias atostogas prarandama (2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 55 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

72 Vis dėlto, kaip savo išvados 49 punkte pažymėjo generalinis advokatas, pagrindinėse bylose nagrinėjamos aplinkybės negali pateisinti nukrypimo nuo Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje įtvirtinto principo, jog įgyta teisė į mokamas kasmetines atostogas negali išnykti pasibaigus referenciniam laikotarpiui ir (arba) nacionalinėje teisėje nustatytam perkėlimo laikotarpiui, kai darbuotojas negalėjo panaudoti savo atostogų.

73 Pirma, remiantis šio sprendimo 55 punkte priminta jurisprudencija, teisė į mokamas kasmetines atostogas negali būti aiškinama siaurai.

74 Nukrypti leidžiančios nuostatos, kaip Direktyvoje 2003/88 numatytos Sąjungos teisės aktų dėl darbo laiko organizavimo išimtys, turi būti aiškinamos taip, kad jų taikymo sritis būtų apribota tuo, kas griežtai būtina norint apginti pagal tas nuostatas saugomus interesus (2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 58 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

75 Vis dėlto tokiomis aplinkybėmis, kaip nagrinėjamos pagrindinėse bylose, darbdavio interesų apsauga neatrodo griežtai būtina, todėl *a priori* negali pateisinti nukrypimo nuo darbuotojo teisės į mokamas kasmetines atostogas.

76 Kita vertus, kaip nurodyta šio sprendimo 68 punkte, tokiomis aplinkybėmis būtent dėl paties darbdavio, kuris neteisėtai atleido darbuotoją iš darbo, veiksmų laikotarpiu nuo jo atleidimo iš darbo dienos iki grąžinimo į darbą dienos jis negalėjo nei dirbti, nei juo labiau pasinaudoti teise į kasmetines atostogas.

77 Reikia priminti, kad darbdavys turi sudaryti darbuotojui galimybę pasinaudoti teise į kasmetines atostogas (šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, 51 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją). Šiuo klausimu pažymėtina, kad, kitaip nei tuo atveju, kai darbuotojas sukaupia mokamų kasmetinių atostogų dėl to, kad negalėjo jomis pasinaudoti dėl ligos, darbdavys, kuris nesuteikė darbuotojui galimybės pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, turi atsakyti už tokias pasekmes (2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 63 punktas).

78 Vadinasi, neteisėtai iš darbo atleistas ir vėliau pagal nacionalinę teisę teismo sprendimu panaikinus atleidimą į darbą grąžintas darbuotojas turi teisę remtis visomis teisėmis į mokamas kasmetines atostogas, įgytomis laikotarpiu nuo neteisėto atleidimo dienos iki grąžinimo į darbą dienos panaikinus sprendimą atleisti iš darbo.

79 Galiausiai reikia pažymėti, kaip tai padarė generalinis advokatas savo išvados 59 punkte, kad tuo atveju, kai darbuotojas laikotarpiu nuo neteisėto atleidimo iš darbo iki jo grąžinimo į pirmąjį darbą dienos dirbo kitą darbą, jis negali pirmojo darbdavio atžvilgiu reikalauti teisių į kasmetines atostogas už laikotarpį, per kurį dirbo kitame darbe.

80 Tokiomis aplinkybėmis darbuotojas turi reikalauti teisių į mokamas kasmetines atostogas už šį laikotarpį būtent iš savo naujojo darbdavio.

81 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą byloje C-762/18 reikia atsakyti, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama nacionalinių teismų jurisprudencija, pagal kurią neteisėtai iš darbo atleistas ir vėliau pagal nacionalinę teisę teismo sprendimu panaikinus atleidimą į darbą grąžintas darbuotojas neturi teisės į mokamas kasmetines atostogas už laikotarpį nuo atleidimo iš darbo dienos iki jo grąžinimo į jį dienos dėl to, kad šiuo laikotarpiu darbuotojas faktiškai nedirbo darbdaviui.

Dėl antrojo klausimo byloje C-762/18 ir vienintelio klausimo byloje C-37/19

82 Antruoju klausimu byloje C-762/18 ir vieninteliu klausimu byloje C-37/19, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikę teismai iš esmės teiraujasi, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama nacionalinė jurisprudencija, pagal kurią tuo atveju, kai, darbuotoją neteisėtai atleidus iš darbo ir vėliau pagal nacionalinę teisę teismo sprendimu panaikinus atleidimą ir grąžinus į darbą, nutrūksta darbo santykiai, toks darbuotojas neturi teisės į piniginę kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas už laikotarpį nuo neteisėto atleidimo dienos iki grąžinimo į darbą dienos.

83 Reikia priminti, kad teisė į kasmetines atostogas yra tik viena iš dviejų sudedamųjų teisės į mokamas kasmetines atostogas dalių; ši teisė, kaip esminis Sąjungos teisės principas, išreikštas 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, 1993, p. 18; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 197) 7 straipsnyje ir Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje, šiuo metu kaip pagrindinė teisė aiškiai įtvirtinta Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje. Ši pagrindinė teisė taip pat apima teisę gauti užmokestį ir, kaip glaudžiai su šia teise į „mokamas“ kasmetines atostogas susijusi esminė teisė, teisę į kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas, kai nutraukiami darbo santykiai (2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Bauer ir Willmeroth*, C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 58 punktas).

84 Teisingumo Teismas pabrėžė, 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 (2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, 31 punktas).

85 Iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad ši nuostata turi būti aiškinama kaip draudžianti nacionalinės teisės nuostatas ar praktiką, pagal kurias, pasibaigus darbo santykiams, jokia piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas nemokama darbuotojui, kuris negalėjo pasinaudoti visomis jam priklausančiomis kasmetinėmis atostogomis prieš pasibaigiant šiems darbo santykiams, be kita ko, dėl to, kad buvo išėjęs laikinojo nedarbingumo atostogų per visą referencinį laikotarpį ir (arba) perkėlimo laikotarpį ar jų dalį (2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, 32 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

86 Kaip matyti iš šio sprendimo 78 punkto, neteisėtai iš darbo atleistas ir vėliau pagal nacionalinę teisę teismo sprendimu panaikinus atleidimą į darbą grąžintas darbuotojas turi teisę remtis visomis teisėmis į mokamas kasmetines atostogas, įgytomis laikotarpiu nuo neteisėto atleidimo dienos iki grąžinimo į darbą dienos panaikinus sprendimą atleisti iš darbo.

87 Taigi, kai darbuotojas, kaip antai darbuotojai kiekvienoje iš nagrinėjamų bylų, yra dar kartą atleidžiamas iš darbo po to, kai buvo grąžintas į jį panaikinus neteisėtą atleidimą, remdamasis Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalimi jis gali reikalauti kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas dėl šio naujo atleidimo iš darbo, įskaitant kompensaciją už laikotarpį nuo neteisėto atleidimo iš darbo dienos iki grąžinimo į jį dienos.

88 Vis dėlto, kaip matyti iš šio sprendimo 79 punkto, jei per šį laikotarpį darbuotojas dirbo kitą darbą, jis negali reikalauti iš savo pirmojo darbdavio kompensacijos už laikotarpį, per kurį jis dirbo tą kitą darbą.

89 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į antrąjį klausimą byloje C-762/18 ir į vienintelį klausimą byloje C-37/19 reikia atsakyti: Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama nacionalinė jurisprudencija, pagal kurią tuo atveju, kai, darbuotoją neteisėtai atleidus iš darbo ir vėliau pagal nacionalinę teisę teismo sprendimu panaikinus atleidimą ir grąžinus į darbą, nutrūksta darbo santykiai, toks darbuotojas neturi teisės į piniginę kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas už laikotarpį nuo neteisėto atleidimo dienos iki grąžinimo į darbą dienos.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

90 Kadangi šis procesas pagrindinių bylų šalims yra vienas iš etapų prašymus 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 (pirmoji kolegija) nusprendžia:

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 pagal ją draudžiama nacionalinių teismų jurisprudencija, pagal kurią neteisėtai iš darbo atleistas ir vėliau pagal nacionalinę teisę teismo sprendimu panaikinus atleidimą į darbą grąžintas darbuotojas neturi teisės į mokamas kasmetines atostogas už laikotarpį nuo atleidimo iš darbo dienos iki grąžinimo į jį dienos dėl to, kad šiuo laikotarpiu darbuotojas faktiškai nedirbo darbdaviui.**

2. **Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama nacionalinė jurisprudencija, pagal kurią tuo atveju, kai, darbuotoją neteisėtai atleidus iš darbo ir vėliau pagal nacionalinę teisę teismo sprendimu panaikinus atleidimą ir grąžinus į darbą, nutrūksta darbo santykiai, toks darbuotojas neturi teisės į piniginę kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas už laikotarpį nuo neteisėto atleidimo dienos iki grąžinimo į darbą dienos.**

Parašai.