TEISINGUMO TEISMO (šeštoji kolegija) SPRENDIMAS

2023 m. spalio 12 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga – Darbo laiko organizavimas – Direktyva 2003/88/EB – 7 straipsnio 1 dalis – Teisė į mokamas kasmetines atostogas – Neteisėtai iš darbo atleistas ir teismo sprendimu į darbą grąžintas darbuotojas – Teisės į mokamas kasmetines atostogas nesuteikimas už laikotarpį nuo atleidimo iš darbo iki grąžinimo į jį – Laikotarpis nuo atleidimo iš darbo dienos iki grąžinimo į jį dienos“

Byloje C-57/22

dėl *Nejvyšší soud* (Aukščiausiasis Teismas, Čekijos Respublika) 2021 m. gruodžio 6 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2022 m. sausio 28 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

YQ

prieš

Ředitelství silnic a dálnic ČR

TEISINGUMO TEISMAS (šeštoji kolegija),

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

generalinis advokatas J. Richard de la Tour,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– YQ, atstovaujamos *advokát* Z. Odehnal,

– *Ředitelství silnic a dálnic ČR*, atstovaujamos *advokát* L. Smejkal,

– Europos Komisijos, atstovaujamos P. Němečková ir D. Recchia,

* Proceso kalba: čekų.

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

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381) 7 straipsnio 1 dalies išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant YQ ir *Ředitelství silnic a dálnic ČR* (Čekijos Respublikos kelių ir greitkelių direkcija, toliau – ŘSD) ginčą dėl atsisakymo išmokėti jai piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetinių atostogų dienas.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

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

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

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

Čekijos teisė

4 Pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* (Įstatymas Nr. 262/2006 dėl Darbo kodekso, toliau – Darbo kodeksas) 69 straipsnyje numatyta:

„1. Jeigu darbdavys neteisėtai atleido darbuotoją iš darbo arba neteisėtai nutraukė darbo santykius su juo iš karto arba per bandomąjį laikotarpį ir jeigu darbuotojas nedelsdamas raštu informavo darbdavį, kad yra pasirengęs tęsti darbą, darbo santykiai tęsiasi ir darbdavys privalo mokėti darbuotojui kompensaciją. Darbuotojas turi teisę į pirmame sakinyje nurodytą vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensaciją nuo tos dienos, kurią jis darbdaviui pranešė, kad yra pasirengęs tęsti darbą, iki tos dienos, kurią darbdavys suteikė jam galimybę tęsti darbą arba kurią darbo santykiai buvo teisėtai nutraukti.

2. Jeigu bendras laikotarpis, už kurį darbuotojas turi teisę į kompensaciją, viršija 6 mėnesius, teismas darbdavio prašymu gali proporcingai sumažinti kompensaciją, kurią jis privalo sumokėti; priimdamas sprendimą, teismas visų pirma atsižvelgia į tai, ar darbuotojas tuo metu dirbo kitur, kokį darbą ten dirbo ir kokį atlyginimą gavo ar dėl kokios priežasties nedirbo.“

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

5 YQ dirbo ŘSD pagal 2009 m. birželio 23 d. sudarytą darbo sutartį; 2013 m. spalio 23 d. jai buvo pranešta apie atleidimą iš darbo.

6 2016 m. gruodžio 20 d. *Krajský soud v Brně* (Brno apygardos teismas, Čekijos Respublika) sprendimu, įsiteisėjusiu 2017 m. sausio 10 d., šis įspėjimas apie atleidimą iš darbo buvo pripažintas negaliojančiu ir YQ buvo grąžinta į darbą ŘSD pagal darbo sutartį.

7 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad YQ raštu pranešė darbdavei apie norą dirbti, tačiau laikotarpiu nuo 2014 m. sausio 1 d. iki 2017 m. sausio 10 d. darbdavė jai nepavedė atlikti jokio darbo.

8 Grąžinta į darbą, YQ kreipėsi į ŘSD su prašymu 2017 m. liepos–rugsėjo mėn. leisti pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, kurių ji nepanaudojo laikotarpiu nuo 2014 m. sausio 1 d. iki 2017 m. sausio 10 d. ŘSD atsisakė tenkinti šį prašymą motyvuodama tuo, kad YQ tuo laikotarpiu nedirbo. Nepaisydama šio atsisakymo, YQ neatvyko į darbą 2017 m. liepos mėn. dienomis, kuriomis prašė suteikti atostogas. Taigi 2017 m. rugpjūčio 9 d. darbdavė ją atleido iš darbo dėl nepateisinamo neatvykimo į darbą.

9 YQ pareiškė ieškinį *Městský soud v Brně* (Brno miesto teismas, Čekijos Respublika), juo prašė įpareigoti ŘSD sumokėti jai 55 552 Čekijos kronų (CZK) sumą su delspinigiais kaip kompensaciją už atostogų dienas už laikotarpį nuo 2014 m. sausio 1 d. iki 2017 m. sausio 10 d. 2019 m. spalio 4 d. sprendimu šis ieškinys buvo atmestas. Išnagrinėjęs YQ pateiktą apeliacinį skundą, *Krajský soud v Brně* (Brno apygardos teismas) 2020 m. spalio 6 d. sprendimu paliko galioti šį sprendimą.

10 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nagrinėja kasacinį skundą dėl apeliacinio teismo sprendimo.

11 Šis teismas pažymi, kad pagal taikytiną nacionalinę teisę laikotarpis, per kurį teisme ginčijamas darbuotojo atleidimas iš darbo, reglamentuojamas Darbo kodekso 69–72 straipsniuose numatyta specialia tvarka, pagal kurią tuo laikotarpiu darbuotojas neturi teisės nei į darbo užmokesčio kompensaciją esant darbo kliūčių, nei į kompensaciją už nepanaudotas atostogas.

12 Tas teismas taip pat nurodo, kad tuo atveju, kai darbo santykių nutraukimas pripažįstamas negaliojančiu, pagal nacionalinę jurisprudenciją darbuotojas turi teisę į vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensaciją, kol vyksta teismo procesas dėl darbo santykių nutraukimo galiojimo, jeigu jis raštu pranešė darbdaviui apie savo ketinimą tęsti darbo santykius, tačiau jam nebuvo pavesta jokių užduočių. Pasibaigus šešių mėnesių laikotarpiui, nacionalinis teismas gali pagal taikytinas teisės normas sumažinti kompensaciją tik tuo atveju, jei, įvertinus visas bylos aplinkybes, galima daryti išvadą, kad darbuotojas pradėjo arba galėjo pradėti dirbti kitam darbdaviui iš esmės tokiomis pačiomis ar net palankesnėmis sąlygomis nei tos, kurios jam būtų taikomos dirbant pagal darbo sutartį, jei darbdavys būtų įvykdęs savo pareigą patikėti jam sutartą darbą.

13 Tas teismas taip pat patikslina, kad iš suformuotos nacionalinių teismų jurisprudencijos matyti, jog darbuotojas taip pat turi teisę į žalos, patirtos dėl atleidimo iš darbo pripažinimo negaliojančiu, atlyginimą, kad jo padėtis bent dėl piniginės kompensacijos būtų tokia, kokia būtų

buvusi, jei darbo santykiai nebūtų nutrūkę. Vis dėlto, kadangi darbuotoja laikotarpiu nuo pranešimo apie savo ketinimą dirbti iki atleidimo iš darbo pripažinimo negaliojančiu faktiškai nedirbo, per šį laikotarpį ji neįgijo teisės į mokamas kasmetines atostogas.

14 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, iš pirmo žvilgsnio atrodo, kad ši nacionalinė jurisprudencija prieštarauja 2020 m. birželio 25 d. Sprendimui *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504), kuriame Teisingumo Teismas konstatavo, kad pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį draudžiama nacionalinė jurisprudencija, pagal kurią neteisėtai atleistas darbuotojas neturi teisės į mokamas kasmetines atostogas už laikotarpį nuo atleidimo iš darbo dienos iki grąžinimo į jį dienos.

15 Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad tame sprendime nagrinėjami nacionalinės teisės aktai skiriasi nuo pagrindinėje byloje nagrinėjamų Čekijos teisės aktų, todėl minėtame sprendime padarytos išvados negalima taikyti ginčui pagrindinėje byloje. 2020 m. birželio 25 d. Sprendime *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504) nagrinėtose Bulgarijos teisės nuostatose buvo numatyta, kad bruto darbo užmokestis mokamas tik šešis mėnesius ir mokamas tik darbo užmokesčio, kurį darbuotojas per atitinkamą laikotarpį gavo pagal kitus darbo santykius, ir darbo užmokesčio, mokėtino pagal neteisėtai nutrauktus darbo santykius, skirtumas, o Čekijos teisės normose iš esmės numatyta, kad mokamas visas darbo užmokestis visą laikotarpį, atsižvelgiant į šio sprendimo 12 punkte nurodytus apribojimus. Taigi, anot prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo, jei tame sprendime padaryta išvada būtų taikoma pagrindinėje byloje, atsirastų disbalansas darbdavio interesų nenaudai.

16 Tokiomis aplinkybėmis *Nejvyšší soud* (Aukščiausiasis Teismas, Čekijos Respublika) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokį prejudicinį klausimą:

„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 grąžinimo į jį dienos dėl to, kad šiuo laikotarpiu faktiškai nedirbo darbdaviui, taip pat tuo atveju, kai pagal nacionalinę teisę darbuotojas, kuris buvo atleistas iš darbo pažeidžiant teisę ir nedelsdamas raštu pranešė darbdaviui apie pasirengimą jam dirbti, turi teisę gauti vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensaciją nuo tos dienos, kurią jis pranešė darbdaviui apie pasirengimą jam dirbti, iki tos dienos, kurią darbdavys suteikė galimybę tęsti darbą, arba iki teisėto darbo santykių nutraukimo dienos?“

Dėl prejudicinio klausimo

Dėl Direktyvos 2003/88 taikytinumo

17 Pirmiausia pažymėtina, kad Komisijai kyla abejonių dėl Direktyvos 2003/88 taikymo *rationae materiae* pagrindinėje byloje, nes iš nacionalinės teisės aprašymo matyti, kad net ir tuo atveju, kai teismo sprendimu atleidimas iš darbo pripažįstamas neteisėtu, laikotarpis nuo šio atleidimo iš darbo dienos iki suinteresuotojo asmens grąžinimo į darbą dienos atgaline data nelaikomas šio asmens darbo atitinkamam darbdaviui laikotarpio dalimi.

18 Šiuo aspektu iš suformuotos jurisprudencijos matyti, kad Direktyva 2003/88 siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skirtus darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygoms gerinti derinant nacionalinės teisės nuostatas, be kita ko, dėl darbo laiko trukmės (2018 m. lapkričio 20 d. Sprendimo *Sindicatul Familia Constanța ir kt.*, C-147/17, EU:C:2018:926, 39 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

19 Kadangi Direktyva 2003/88 taikoma tik darbuotojams, reikia nustatyti, ar toks fizinis asmuo kaip ieškovė pagrindinėje byloje gali būti laikomas „darbuotoju“, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą.

20 Remiantis suformuota jurisprudencija, Direktyvos 2003/88 taikymo tikslais sąvoka „darbuotojas“ neturi būti skirtingai aiškinama, atsižvelgiant į skirtingų valstybių nacionalinės teisės aktus, nes tai yra autonomiška Sąjungos teisės sąvoka. Ji turi būti apibrėžta remiantis objektyviais kriterijais, kurie, atsižvelgiant į suinteresuotojo asmens teises ir pareigas, yra būdingi darbo santykiams. Pagrindinis darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas teikia tam tikras paslaugas, už kurias gauna atlyginimą (2018 m. lapkričio 20 d. Sprendimo *Sindicatul Familia Constanța ir kt.*, C-147/17, EU:C:2018:926, 41 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

21 Iš to matyti, kad darbo santykiai suponuoja, jog egzistuoja pavaldumo ryšys tarp darbuotojo ir jo darbdavio. Tokio ryšio buvimas turi būti vertinamas kiekvienu atskiru atveju, atsižvelgiant į visus šalių tarpusavio santykius apibūdinančius elementus ir aplinkybes (2018 m. lapkričio 20 d. Sprendimo *Sindicatul Familia Constanța ir kt.*, C-147/17, EU:C:2018:926, 42 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

22 Nagrinėjamu atveju iš sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateikto nacionalinio teisinio pagrindo aprašymo, be kita ko, iš Darbo kodekso 69 straipsnio 1 dalies, matyti, kad, jeigu darbdavys neteisėtai atleido darbuotoją iš darbo arba neteisėtai nutraukė darbo santykius su juo iš karto arba per bandomąjį laikotarpį ir jeigu darbuotojas nedelsdamas raštu informavo darbdavį, kad yra pasirengęs tęsti darbą, darbo santykiai tęsiasi.

23 Be to, iš sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą aprašytų pagrindinės bylos faktinių aplinkybių matyti, kad 2009 m. birželio 23 d. YQ sudarė sutartį su ŘSD ir kad 2017 m. sausio 10 d. pripažinus 2013 m. spalio 23 d. jai įteiktą pranešimą apie atleidimą iš darbo negaliojančiu ji vėl pradėjo dirbti pagal iš pradžių sudarytą darbo sutartį.

24 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, konstatuotina, kad toks fizinis asmuo kaip YQ turi būti laikomas „darbuotoju“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88, todėl jam taikoma ši direktyva.

Dėl esmės

25 Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama nacionalinė 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 faktiškai nedirbo darbdaviui, nes šis jam nepavedė jokio darbo, ir kad šiuo laikotarpiu pagal nacionalinę teisę gavo darbo užmokesčio kompensaciją.

26 Primintina, kad pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją, aiškinant Sąjungos teisės nuostatą, būtina atsižvelgti ne tik į jos tekstą, bet ir kontekstą ir teisės akto, kuriame ji įtvirtinta, tikslus (2023 m. birželio 8 d. Sprendimo *Fastweb ir kt. (Sąskaitų išrašymo dažnis)*, C-468/20, EU:C:2023:447, 52 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

27 Pirma, dėl Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies formuluotės pažymėtina, kad joje nustatyta, jog 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 (2022 m. rugsėjo 22 d. Sprendimo *Fraport ir St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 ir C-727/20, EU:C:2022:707, 24 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

28 Antra, dėl šios nuostatos konteksto pirmiausia reikia pažymėti, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas, kaip Sąjungos socialinės teisės principas, ne tik ypač svarbi, bet ir aiškiai įtvirtinta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kuri, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalimi, turi tokią pačią teisinę galią kaip ir Sutartys, 31 straipsnio 2 dalyje (2022 m. rugsėjo 22 d. Sprendimo *Fraport ir St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 ir C-727/20, EU:C:2022:707, 25 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

29 Taigi Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje pakartota ir sukonkretinta pagrindinė teisė į mokamas kasmetines atostogas, įtvirtinta Pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalyje. Iš tiesų, nors pastarąja nuostata užtikrinama kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas, pirmoji nuostata įgyvendina šį principą nustatydama šio laikotarpio trukmę (2022 m. rugsėjo 22 d. Sprendimo *Fraport ir St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 ir C-727/20, EU:C:2022:707, 26 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

30 Be to, Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas negali būti aiškinama siaurai (2021 m. lapkričio 25 d. Sprendimo *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, 26 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija), o bet kokie nukrypimai nuo šios teisės gali būti leidžiami tik laikantis pačioje Direktyvoje 2003/88 aiškiai nustatytų ribų (šiuo klausimu žr. 2006 m. balandžio 6 d. Sprendimo *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, EU:C:2006:244, 28 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

31 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 ir jos įgyvendinimo sąlygas, jos negali nustatyti jokių tiesiogiai iš šios direktyvos išplaukiančios teisės atsiradimo sąlygų (2022 m. balandžio 7 d. Sprendimo *Ministero della Giustizia ir kt. (Italijos taikos teisėjų statusas)*, C-236/20, EU:C:2022:263, 50 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

32 Trečia, kiek tai susiję su pagrindinėje byloje nagrinėjamų teisės normų tikslais, primintina, kad pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje įtvirtinta teise į kasmetines atostogas iš esmės siekiama dvejopo tikslo: pirma, suteikti galimybę darbuotojui pailsėti nuo darbo sutartyje numatytų užduočių atlikimo ir, antra, turėti laiko atsipalaiduoti ir laisvalaikiui (2022 m. rugsėjo 22 d. Sprendimo *Fraport ir St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 ir C-727/20, EU:C:2022:707, 27 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

33 Šis tikslas, dėl kurio teisė į mokamas kasmetines atostogas skiriasi nuo kitų rūšių atostogų, kuriomis siekiama kitų tikslų, kaip priminė Teisingumo Teismas, pagrįstas prielaida, kad darbuotojas per referencinį laikotarpį faktiškai dirbo. Tikslas suteikti galimybę darbuotojui pailsėti grindžiamas prielaida, kad šis darbuotojas dirbo, o tai pateisina jam suteikiamą poilsio, atsipalaidavimo ir laisvalaikio laiką, siekiant užtikrinti Direktyvoje 2003/88 numatytą darbuotojo saugą ir sveikatos apsaugą. Vadinasi, teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti nustatoma atsižvelgiant į faktinio darbo pagal darbo sutartį laikotarpį (2020 m. birželio 25 d. Sprendimo *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca*, C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 58 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

34 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 (2020 m. birželio 25 d. Sprendimo *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca*, C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 59 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

35 Taip yra tuo atveju, kai neteisėtai atleistas iš darbo, o vėliau pagal nacionalinę teisę teismo sprendimu panaikinus atleidimą į darbą grąžintas darbuotojas laikotarpiu nuo neteisėto atleidimo iš darbo dienos iki grąžinimo į jį dienos negalėjo faktiškai dirbti darbdaviui (šiuo klausimu žr. 2020 m. birželio 25 d. Sprendimo *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca*, C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 70 punktą).

36 Iš tiesų tai, kad šis darbuotojas laikotarpiu nuo neteisėto atleidimo iš darbo dienos iki grąžinimo į jį dienos 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 ir pasinaudoti teise į kasmetines atostogas (šiuo klausimu žr. 2020 m. birželio 25 d. Sprendimo *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca*, C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 68 punktą).

37 Vadinasi, 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 (2020 m. birželio 25 d. Sprendimo *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca*, C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 69 punktas).

38 Šiuo klausimu primintina, kad darbdavys turi užtikrinti, kad darbuotojas galėtų pasinaudoti teise į kasmetines atostogas. 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 (2022 m. rugsėjo 22 d. Sprendimo *Fraport ir St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 ir C-727/20, EU:C:2022:707, 40 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

39 Taigi valstybės narės negali nukrypti nuo teisės, įtvirtintos Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje, pagal kurį įgyta teisė į mokamas kasmetines atostogas negali būti prarasta pasibaigus referenciniam laikotarpiui ir (arba) nacionalinėje teisėje nustatytam perkėlimo laikotarpiui, jei darbuotojui nebuvo suteikta galimybė pasinaudoti atostogomis (šiuo klausimu žr. 2022 m. rugsėjo 22 d. Sprendimo *Fraport ir St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 ir C-727/20, EU:C:2022:707, 41 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

40 Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad, skirtingai nei pagal teisės aktus, nagrinėtus byloje, kurioje priimtas 2020 m. birželio 25 d. Sprendimas *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504), pagal Čekijos teisės aktus iš principo mokamas visas bruto darbo užmokestis visą laikotarpį, atsižvelgiant į šio sprendimo 12 punkte nurodytus apribojimus. Anot šio teismo, jei būtų pritarta tame sprendime padarytai išvadai, atsirastų disbalansas darbdavio interesų nenaudai.

41 Iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos taip pat matyti, kad Direktyvoje 2003/88 teisė į kasmetines atostogas ir teisė gauti užmokestį už jas laikomos vienos teisės dviem sudedamosiomis dalimis. Reikalavimo mokėti už šias atostogas tikslas – kad per šias atostogas darbo užmokesčio atžvilgiu darbuotojo padėtis būtų panaši į padėtį darbo laikotarpiais (2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 35 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

42 Taigi teisė į kasmetines atostogas 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); šiuo klausimu Teisingumo Teismas yra patikslinęs, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje nenustatyta jokios teisės į kompensaciją atsiradimo sąlygos, išskyrus tai, kad, pirma, darbo santykiai turi būti pasibaigę ir, antra, darbuotojas šių santykių pasibaigimo dieną turi būti neišnaudojęs visų jam priklausančių kasmetinių atostogų (2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, 31 punktas).

43 Vadinasi, kiek tai susiję su teise į mokamas kasmetines atostogas, neturi reikšmės aplinkybė, kad kompensacijos suma, kuri, kaip numatyta nacionalinėje teisėje, turi būti sumokėta neteisėtai atleistam darbuotojui už laikotarpį nuo atleidimo iš darbo iki grąžinimo į jį dienos, iš principo atitinka šio darbuotojo gautą vidutinį darbo užmokestį, nes šia kompensacija siekiama kompensuoti darbuotojui dėl neteisėto atleidimo iš darbo negautą darbo užmokestį.

44 Be to, kaip nurodyta šio sprendimo 30 ir 31 punktuose, tiesiogiai iš Direktyvos 2003/88 išplaukianti teisė į mokamas kasmetines atostogas negali būti aiškinama siaurai, nes darbuotojas turi būti laikomas silpnesniąja darbo santykių šalimi, todėl būtina užtikrinti, kad darbdavys neturėtų galimybės apriboti jo teisių (2023 m. kovo 2 d. Sprendimo *MÁV-START*, C-477/21, EU:C:2023:140, 36 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

45 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti: Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama nacionalinė 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 faktiškai nedirbo darbdaviui, nes šis jam nepavedė jokio darbo, ir kad šiuo laikotarpiu pagal nacionalinę teisę gavo darbo užmokesčio kompensaciją.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

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

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

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 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 faktiškai nedirbo darbdaviui, nes šis jam nepavedė jokio darbo, ir kad šiuo laikotarpiu pagal nacionalinę teisę gavo darbo užmokesčio kompensaciją.

Parašai.