GENERALINIO ADVOKATO
JEAN RICHARD DE LA TOUR IŠVADA,
pateikta 2022 m. gegužės 5 d.[1]

Byla C-120/21

LB
prieš
TO

(*Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Teisė į mokamas kasmetines atostogas – Piniginė kompensacija už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas pasibaigus darbo santykiams – Trejų metų senaties terminas – Pradžia – Pareiga informuoti darbuotoją apie galimybę pasinaudoti atostogomis ir paraginti jį eiti atostogų“

I. Įvadas

1. Šiame prašyme priimti prejudicinį sprendimą *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) prašo Teisingumo Teismo išaiškinti 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų[2] 7 straipsnį ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos[3] 31 straipsnio 2 dalį.

2. Šis prašymas pateiktas nagrinėjant TO ir LB ginčą dėl piniginės kompensacijos už neišnaudotas mokamas kasmetines atostogas. LB teigia, kad suėjo TO teisės į mokamas kasmetines atostogas senaties terminas.

3. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo nustatyti, ar nacionalinės teisės nuostatų dėl teisės į mokamas kasmetines atostogas senaties termino taikymas atitinka Sąjungos teisę, jei darbdavys nepaisė 2018 m. lapkričio 6 d. Teisingumo Teismo sprendimuose *Kreuziger*[4] ir *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*[5] įtvirtintos pareigos informuoti darbuotoją apie galimybę pasinaudoti atostogomis ir paraginti jį eiti atostogų.

1 Originalo kalba: prancūzų.

2 OL L 299, 2003, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381.

3 Toliau – Chartija.

4 C-619/16, toliau – Sprendimas *Kreuziger*, EU:C:2018:872.

5 C-684/16, toliau – Sprendimas *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, EU:C:2018:874.

4. Šiuose sprendimuose Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad darbdavys turi paraginti darbuotoją pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas ir informuoti jį apie galimą šios teisės išnykimą. Jei darbdavys nepaiso jam nustatytos pareigos, ši teisė negali išnykti pasibaigus referenciniam laikotarpiui arba nacionalinėje teisėje numatytam perkėlimo laikotarpiui.

5. Nagrinėjamoje byloje Teisingumo Teismas turės nuspręsti, ar išvados, kurias jis padarė dėl teisės į mokamas kasmetines atostogas išnykimo, taip pat galioja taikant šiai teisei bendrąjį senaties terminą. Kalbant konkrečiau, ar gali toks terminas prasidėti ir pasibaigti neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys iš tikrųjų suteikė darbuotojui galimybę pasinaudoti šia teise?

6. Toliau išdėstysiu priežastis, dėl kurių manau, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnis ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinami taip, kad jais draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias teisei į mokamas kasmetines atostogas už referencinį laikotarpį ir atitinkamai teisei į piniginę kompensaciją už to paties laikotarpio nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas, mokamą pasibaigus darbo santykiams, taikomas trejų metų senaties terminas, pradedamas skaičiuoti pasibaigus minėtam referenciniam laikotarpiui, jei darbdavys neįvykdė savo pareigų informuoti darbuotoją apie galimybę pasinaudoti šiomis atostogomis ir paraginti jį eiti atostogų.

II. Teisinis pagrindas

A. Sąjungos teisė

7. 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.“

B. Vokietijos teisė

8. 1963 m. sausio 8 d. *Bundesurlaubsgesetz* (Federalinis atostogų įstatymas)[6] 2002 m. gegužės 7 d. redakcijos, kuri taikoma šalių darbo santykiams[7], 7 straipsnis vadinasi „Atostogų data, perkėlimas ir kompensacija už jas“. Šiame straipsnyje nurodyta:

„<…>

(3) Atostogos turi būti suteiktos ir jomis turi būti pasinaudota einamaisiais kalendoriniais metais. Perkelti atostogas į kitus kalendorinius metus leidžiama tik tuo atveju, kai tai pateisinama dėl neatidėliotinų darbo organizavimo arba darbuotojo asmeninių priežasčių. Perkėlimo atveju atostogos turi būti suteiktos ir jomis turi būti pasinaudota per pirmuosius tris kitų kalendorinių metų mėnesius. Vis dėlto pagal 5 straipsnio 1 dalies a punktą įgytų atostogų dalis darbuotojo prašymu turi būti perkelta į kitus kalendorinius metus.

6 BGBl, 1963, p. 2.

7 BGBl, 2002 I, p. 1592, toliau – *BUrlG*.

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

9. *Bürgerliches Gesetzbuch* (Civilinis kodeksas, toliau – BGB), taikomo pagrindinės bylos šalių darbo santykiams, 194 straipsnyje „Senaties termino dalykas“ nustatyta:

„(1) Teisei reikalauti iš kito asmens imtis ar susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų (reikalavimo teisė) taikoma senatis.

<…>“

10. BGB 195 straipsnyje „Bendrasis senaties terminas“ numatyta:

„Bendrasis senaties terminas yra treji metai.“

11. BGB 199 straipsnyje „Bendrojo senaties termino pradžia ir ilgiausias senaties terminas“ nurodyta:

„(1) Jei nenumatyta kitaip, bendrasis senaties terminas prasideda pasibaigus metams, kuriais:

1. teisė atsirado ir

2. kreditorius sužinojo aplinkybes, kuriomis grindžiamas reikalavimas, ir prievolės asmenį, arba turėjo sužinoti, jei nebūtų labai aplaidus.

<…>

(4) Kitoms teisėms, išskyrus nurodytas 2–3bis dalyse, nuo jų atsiradimo dienos taikomas dešimties metų senaties terminas, neatsižvelgiant į tai, ar apie jas buvo žinoma, ar nebuvo žinoma dėl didelio aplaidumo.

<…>“

12. BGB 204 straipsnyje „Senaties termino sustabdymas pareiškus ieškinį“ numatyta:

„(1) Senaties terminą sustabdo

1. Ieškinio dėl teisės įgyvendinimo ar pripažinimo pareiškimas <…>

<…>“

III. Faktinės aplinkybės pagrindinėje byloje ir prejudicinis klausimas

13. Nuo 1996 m. lapkričio 1 d. iki 2017 m. liepos 31 d. TO dirbo LB įmonėje mokesčių specialiste ir buhaltere. Per kalendorinius metus ji turėjo teisę į 24 dienas atostogų. 2012 m. kovo 1 d. rašte LB patvirtino TO, kad jos teisė į likusias 76 dienų atostogas už 2011 ir ankstesnius kalendorinius metus neišnyks 2012 m. kovo 31 d., nes ji negalėjo išeiti atostogų dėl didelio darbo krūvio jo advokatų kontoroje. Iš viso 2012–2017 m. LB suteikė TO 95 dienas atostogų. Ji pasinaudojo ne

visomis teisės aktuose numatytomis minimaliomis atostogomis. LB neparagino TO pasiimti daugiau atostogų ir neinformavo jos, kad pasibaigus kalendoriniams metams arba perkėlimo laikotarpiui nepanaudotos atostogos gali būti prarastos.

14. 2018 m. vasario 6 d. TO *Arbeitsgericht* (Darbo teismas, Vokietija) pareiškė ieškinį ir pareikalavo piniginės kompensacijos už 101 dieną mokamų kasmetinių atostogų, kurių ji nepanaudojo iki darbo santykių pabaigos, už 2017 m. ir ankstesnius metus. LB manė, kad minėtos atostogos prarastos. Šiuo klausimu jis nurodė, kad negalėjo žinoti ir vykdyti informavimo ir paraginimo pareigų, nes *Bundesarbeitgericht* (Federalinis darbo teismas) jurisprudencija buvo pakeista tik 2019 m. vasario 19 d. sprendimais, kai darbo santykiai jau buvo pasibaigę. Be to, jo nuomone, jis neprivalo mokėti kompensacijos už nepanaudotas atostogas, nes suėjo teisės į atostogas, už kurias TO gali reikalauti kompensacijos, senaties terminas.

15. *Arbeitsgericht* (Darbo teismas) priteisė iš LB piniginę kompensaciją už likusias atostogas už 2017 m. Likusią ieškinio dalį jis atmetė.

16. TO pateikus apeliacinį skundą, *Landesarbeitsgericht* (Apygardos darbo teismas, Vokietija) priteisė iš LB sumokėti jai piniginę kompensaciją už 76 dienas nepanaudotų atostogų už 2013–2016 m., t. y. 17 376,64 EUR (bruto) sumą. Teismas manė, kad, atsižvelgiant į Sąjungos teisės reikalavimus, TO teisė į atostogas negalėjo būti prarasta pagal *BUrlG* 7 straipsnio 3 dalį ir kad jai negalėjo sueiti senatis pagal bendrąsias teisės nuostatas dėl senaties, įtvirtintas BGB 194 ir paskesniuose straipsniuose, nes LB nesudarė TO galimybės pasinaudoti atostogomis.

17. LB pateikė kasacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme.

18. Remdamasis sprendimuose *Kreuziger* ir *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* suformuota jurisprudencija šis teismas pažymi, kad TO teisė į mokamas kasmetines atostogas už 2013–2016 m. neišnyko pagal *BUrlG* 7 straipsnio 3 dalį, nes LB neparagino jos pasinaudoti atostogomis, taip pat konkrečiai ir laiku neinformavo, kad jeigu ji nepasinaudos atostogomis, pasibaigus kalendoriniams metams arba perkėlimo laikotarpiui jos bus prarastos.

19. Kaip ir Teisingumo Teismas, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas vadovaujasi principu, kad jeigu darbuotojas negalėjo pasinaudoti atostogomis, teisė į mokamas kasmetines atostogas gali išnykti tik išimtiniais atvejais, kai yra ypatingų aplinkybių, pateisinančių atostogų praradimą. Šis teismas daro išvadą, kad LB galėjo sudaryti TO galimybę pasinaudoti atostogomis už 2013–2016 m., vykdydamas savo pareigas paraginti ir informuoti.

20. Kadangi LB pareiškė prieštaravimą dėl senaties, grindžiamą BGB 194 ir 195 straipsniais, iš kurio matyti, kad kreditoriaus reikalavimams senaties terminas sueina praėjus trejiems metams nuo tos dienos, kai pasibaigia metai, kuriais atsirado jo teisė, minėtas teismas turi išnagrinėti, ar teisės į mokamas kasmetines atostogas, kuri negalėjo išnykti pagal *BUrlG* 7 straipsnio 3 dalį, senaties terminas yra suėjęs.

21. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad TO reikalavimai būtų nepagrįsti – tiek, kiek ji reikalauja kompensacijos už nepanaudotas atostogas už 2013 ir 2014 m. – jei pagal *BUrlG* 7 straipsnį, aiškinamą atsižvelgiant į Sąjungos teisę, būtų nedraudžiama teisei į atostogas už šiuos metus taikyti senaties termino ir leidžiama nustatant jo pradžią orientuotis į referencinius metus, kuriais teisė atsirado, net ir tuomet, kai darbdavys nebendradarbiavo.

22. Taigi šis teismas siekia išsiaiškinti, kokia yra BGB 194 ir paskesniuose straipsniuose numatytų bendrųjų nuostatų dėl senaties terminų sąsaja su *BUrlG* 7 straipsniu, turint omenyje jurisprudenciją, suformuotą sprendimuose *Kreuziger* ir *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*. Iš tiesų, atsižvelgiant į šią jurisprudenciją, taikant nacionalinės teisės nuostatas dėl senaties terminų teisei į atostogas esant tokiai situacijai, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, galėtų būti pažeistas Direktyvos 2003/88 7 straipsnis ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis.

23. Kalbant konkrečiai, reikia nustatyti, ar remiantis minėta jurisprudencija reikia daryti išvadą, kad pagal minėtas nuostatas draudžiama reikalauti, kad darbuotojas pareikštų ieškinį pagal BGB 204 straipsnio 1 dalį tam, kad jo teisės į atostogas senaties terminas būtų sustabdytas, kai darbdavys nesudarė jam galimybės pasinaudoti šia teise.

24. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl teisingo Sąjungos teisės aiškinimo, nes Teisingumo Teismas, vadovaudamasis valstybių narių procesinės autonomijos principu, jau pripažino senaties terminų taikymą su sąlyga, kad laikomasi lygiavertiškumo ir veiksmingumo principų.

25. Kiek tai susiję su veiksmingumo principu, Teisingumo Teismo jurisprudencijoje pateiktas gaires reikėtų paaiškinti išsamiau, atsižvelgiant į jų taikymą įgyvendinant teisę į mokamas kasmetines atostogas. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusį teismą labiausiai domina senaties termino pradžios klausimas.

26. Pagal pirmąjį požiūrį nacionalinės teisės nuostatų dėl šios teisės įgyvendinimo senaties terminų taikymas galėtų būti laikomas suderinamu su veiksmingumo principu. Numatydamas trejų metų senaties terminą nacionalinės teisės aktų leidėjas užtikrino tinkamą pusiausvyrą tarp darbdavio, kaip teisę į mokamas kasmetines atostogas turinčio užtikrinti asmens (skolininko), ir darbuotojo, kaip šios teisės įgyvendinimo galinčio reikalauti asmens (kreditoriaus), interesų. Pažymėjęs, kad pagal BGB 195 straipsnį ir 199 straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktus šis terminas pradedamas skaičiuoti tik kai sužinoma apie reikalavimo teisę arba buvo galima apie ją sužinoti, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad darbuotojas, kuris paprastai žino apie pagal darbo sutartį, įstatymus ar kolektyvines sutartis turimą teisę į atostogas, gali remtis šia teise teisme pakankamai ilgą laikotarpį, taip sustabdydamas senaties terminą.

27. Vis dėlto pagal antrąjį požiūrį remiantis Teisingumo Teismo jurisprudencija taip pat galima manyti, kad nacionalinės teisės normų dėl senaties terminų taikymas teisei į mokamas kasmetines atostogas yra nesuderinamas su veiksmingumo principu, jei darbdavys nepaisė jam tenkančių paraginimo ir informavimo pareigų.

28. Kitomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad dėl senaties termino taikymo gali būti pernelyg sudėtinga naudotis pagal Sąjungos teisę suteiktomis teisėmis, todėl gali būti pažeistas veiksmingumo principas, siejamas su teisinio saugumo principu, jei jis pradedamas skaičiuoti nuo datos, kurią ieškovas negalėjo žinoti ar suvokti savo teisių pagal Sąjungos teisę apimties, nes neturėjo reikiamos informacijos [8].

[8] Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas remiasi sprendimais, kuriuose aiškinama 1993 m. balandžio 5 d. Tarybos direktyva 93/13/EEB dėl nesąžiningų sąlygų sutartyse su vartotojais (OL L 95, 1993, p. 29; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 15 sk., 2 t., p. 288). Jis remiasi 2018 m. rugsėjo 13 d. Sprendimu *Profi Credit Polska* (C-176/17, EU:C:2018:711, 69 punktas) ir 2020 m. liepos 16 d. Sprendimu *Caixabank ir Banco Bilbao Vizcaya Argentaria* (C-224/19 ir C-259/19, EU:C:2020:578, 90 ir paskesni punktai).

29. Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį reikalaujama, kad senaties termino pradžia būtų siejama ne tik su sužinojimu apie teisės į mokamas kasmetines atostogas atsiradimą ir jos apimtį, bet ir su informacija apie ribojimą laiko atžvilgiu ir galimą šios teisės, kurią darbdavys turi suteikti, vykdydamas jam tenkančią pareigą paraginti ir informuoti, išnykimą.

30. Atsižvelgdamas į tai, *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokį prejudicinį klausimą:

„Ar pagal [Direktyvos 2003/88] 7 straipsnį ir [Chartijos] 31 straipsnio 2 dalį draudžiama taikyti nacionalinės teisės nuostatą, tokią kaip [BGB] 194 straipsnio 1 dalis, siejama su 195 straipsniu, pagal kurią teisei į mokamas kasmetines atostogas taikomas bendrasis trejų metų senaties terminas, kuris prasideda BGB 199 straipsnio 1 dalyje nustatytomis sąlygomis pasibaigus referenciniams metams, jeigu darbdavys atitinkamai neparagino ir neinformavo darbuotojo ir taip nesuteikė jam galimybės faktiškai pasinaudoti teise į atostogas?“

31. Rašytines pastabas pateikė Vokietijos vyriausybė ir Europos Komisija. Posėdis įvyko 2022 m. kovo 24 d.

IV. Analizė

32. Pateikdamas prejudicinį klausimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs nacionalinis teismas iš esmės prašo Teisingumo Teismo atsakyti, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnis ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinami taip, kad jais draudžiama nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią teisei į mokamas kasmetines atostogas už referencinį laikotarpį, ir atitinkamai teisei į piniginę kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas, mokamą pasibaigus darbo santykiams, taikomas trejų metų senaties terminas, kuris prasideda pasibaigus šiam referenciniam laikotarpiui, jei darbdavys neįvykdė savo pareigų informuoti darbuotoją apie galimybę pasinaudoti šiomis atostogomis ir paraginti jį eiti atostogų.

33. Siekiant atsakyti į šį klausimą, reikia priminti, kad, kaip matyti iš Direktyvos 2003/88 7 straipsnio formuluotės ir Teisingumo Teismo jurisprudencijos, valstybės narės savo nacionalinės teisės aktuose turi nustatyti naudojimosi teise į mokamas kasmetines atostogas ir jos įgyvendinimo sąlygas, nurodydamos konkrečias aplinkybes, kuriomis darbuotojai gali pasinaudoti šia teise [9].

34. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad
„Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis iš esmės nedraudžia nacionalinės teisės normos, numatančios naudojimosi pagal šią direktyvą aiškiai suteikiama teise į mokamas kasmetines atostogas tvarką, įskaitant šios teisės praradimą pasibaigus referenciniam laikotarpiui arba perkėlimo laikotarpiui, tačiau su sąlyga, kad teisę į mokamas kasmetines atostogas praradusiam darbuotojui faktiškai buvo suteikta galimybė pasinaudoti šios direktyvos jam suteikiama teise“ [10].

[9] Žr., be kita ko, 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 28 punktas), taip pat Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (34 punktas).

[10] Žr., be kita ko, 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 43 punktas), taip pat Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (35 punktas).

35. Teisingumo Teismas yra paaiškinęs, kad nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai *BUrlG* 7 straipsnio 3 dalis, priklauso naudojimosi teise į mokamas kasmetines atostogas tvarkos sričiai, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį, išaiškintą Teisingumo Teismo[11]. Šios rūšies nuostatos priskiriamos prie darbuotojų atostogoms nustatyti taikomų nacionalinės teisės normų ir procedūrų, kuriomis siekiama atsižvelgti į esamus skirtingus interesus[12].

36. Vis dėlto, Teisingumo Teismo nuomone, visais atvejais reikia „įsitikinti, ar tokių nacionalinės teisės normų taikymas negali lemti darbuotojo įgytų teisių į mokamas kasmetines atostogas išnykimo, nors jis faktiškai neturėjo galimybės pasinaudoti šiomis teisėmis“[13]. Taigi „automatiškas teisės į mokamas kasmetines atostogas praradimas, dėl kurio iš anksto neturi būti tikrinama, ar darbuotojas faktiškai galėjo pasinaudoti šia teise, pažeidžia <…> ribas, privalomai taikomas valstybėms narėms, kai jos nustato naudojimosi šia teise tvarką“[14]. Iš tiesų „darbuotojo įgytos teisės į mokamas kasmetines atostogas arba atitinkamos jo teisės į kompensaciją už nepanaudotas atostogas pasibaigus darbo santykiams išnykimas, suinteresuotajam asmeniui neturėjus galimybės faktiškai pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, pakenktų pačiai šios teisės esmei“[15].

37. Iš šios Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, jog, kalbant apie teisę į mokamas kasmetines atostogas, laikomasi principo, kad ši teisė negali išnykti pasibaigus referenciniam laikotarpiui ir (arba) nacionalinėje teisėje nustatytam perkėlimo laikotarpiui, jei darbuotojas negalėjo pasinaudoti savo atostogomis[16].

38. Tiek, kiek jos taikomos teisei į mokamas kasmetines atostogas, BGB 194 ir paskesniuose straipsniuose nustatytos normos dėl senaties terminų, kaip ir *BUrlG* 7 straipsnio 3 dalis, priklauso naudojimosi šia teise tvarkos sričiai. Taigi tokios normos taip pat turi atitikti valstybėms narėms nustatytas ribas, kad nebūtų pakenkta pačiai teisės esmei.

39. Tai yra dar vienas būdas konkrečioje teisės į mokamas kasmetines atostogas srityje įtvirtinti bendrą taisyklę, kad valstybių narių proceso autonomiją riboja Sąjungos teisė. Taigi iš Teisingumo Teismo suformuotos jurisprudencijos matyti, kad, nesant konkrečių Sąjungos normų atitinkamoje srityje, šios teisės įgyvendinimo tvarka, vadovaujantis valstybių narių proceso autonomijos principu, turi būti nustatyta jų nacionalinės teisės sistemoje. Vis dėlto ši tvarka turi būti ne mažiau palanki nei panašias vidaus situacijas reglamentuojančios taisyklės (lygiavertiškumo principas), ir ji neturi būti tokia, kad dėl jos būtų praktiškai neįmanoma arba pernelyg sudėtinga įgyvendinti Sąjungos teisės suteiktas teises (veiksmingumo principas)[17].

11 Žr. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (36 punktas).

12 Žr. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (37 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

13 Sprendimas *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (38 punktas).

14 Sprendimas *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (40 punktas).

15 Žr. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (26 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

16 Žr., be kita ko, 2020 m. birželio 25 d. Sprendimą *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca SpA* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 72 punktas).

17 Žr., be kita ko, 2021 m. birželio 10 d. Sprendimą *BNP Paribas Personal Finance* (C-776/19–C-782/19, toliau – Sprendimas *BNP Paribas Personal Finance*, EU:C:2021:470, 27 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir 2022 m. vasario 10 d. Sprendimą *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Senaties terminas)* (C-219/20, EU:C:2022:89, 41 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

40. Šioje byloje abejonių kyla tik dėl veiksmingumo principo [18]. Dėl šio principo reikia pažymėti, kad Teisingumo Teismas nuosekliai laikosi nuomonės, kad kiekvienas atvejis, kai kyla klausimas, ar dėl nacionalinės procesinės taisyklės yra neįmanoma arba pernelyg sudėtinga taikyti Sąjungos teisę, turi būti vertinamas atsižvelgiant į šios nuostatos vietą visame įvairiose nacionalinėse institucijose vykstančiame procese, pačią proceso eigą ir jo ypatumus. Turint tai omenyje, prireikus reikia atsižvelgti į nacionalinės teismų sistemos principus, tokius kaip teisės į gynybą apsauga, teisinio saugumo principas ir tinkama proceso eiga [19].

41. Be to, Teisingumo Teismas patikslino, kad valstybių narių pareiga užtikrinti iš Sąjungos teisės kylančių asmenų teisių veiksmingumą apima veiksmingos teisminės gynybos reikalavimą, taip pat įtvirtintą Chartijos 47 straipsnyje, kuris taikomas ir apibrėžiant procesines taisykles, susijusias su tokiomis teisėmis grindžiamais ieškiniais [20].

42. Dėl senaties termino ypatybių analizės Teisingumo Teismas pažymėjo, kad ji turi būti susijusi su tokio termino trukme ir jo taikymo tvarka, įskaitant tvarką, pagal kurią pradedamas skaičiuoti šis terminas [21].

43. Taikant šią analitinę sistemą reikia patikrinti, ar ir kiek pagrindinėje byloje nagrinėjamo senaties termino taikymas teisei į mokamas kasmetines atostogas yra suderinamas su Sąjungos teise.

44. Pirma, dėl senaties termino trukmės Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad dėl teisinio saugumo sumetimais nustatytų protingų naikinamųjų ieškinio pareiškimo terminų Sąjungos teisės sistemoje suteiktų teisių įgyvendinimas netampa praktiškai neįmanomas arba pernelyg sudėtingas, jeigu tokių terminų iš esmės pakanka, kad asmuo galėtų parengti ir pareikšti veiksmingą ieškinį [22]. Iš tiesų teisinio saugumo sumetimais nustatomi protingi naikinamieji terminai ieškiniui pareikšti yra suderinami su Sąjungos teise [23].

45. Nagrinėjamu atveju BGB 195 straipsnyje, kuriuo LB remiasi pagrindinėje byloje, siekdama užginčyti TO teiginius, nustatytas trejų metų senaties terminas. Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad toks terminas, jei jis yra nustatytas ir žinomas iš anksto, atrodo pagrįstas ir atitinka veiksmingumo principą [24].

46. Antra, kiek tai susiję su pagrindinėje byloje nagrinėjamo senaties termino pradžia, svarbu patikrinti, ar dėl šios pradžios darbuotojui gali būti sudaryta kliūčių pasinaudoti per šį laikotarpį pagal Direktyvą 2003/88 suteiktomis teisėmis.

47. Norėčiau priminti, kad pagal BGB 199 straipsnio 1 dalį bendrasis ieškinio senaties terminas prasideda pasibaigus metams, kuriais atsirado reikalavimas ir kreditorius sužinojo aplinkybes, kuriomis grindžiama ši teisė, ir prievolės asmenį, arba turėjo tai sužinoti, jei nebūtų labai aplaidus. Ši nuostata reiškia, kad iš esmės trejų metų senaties terminas prasideda pasibaigus

[18] Dėl lygiavertiškumo principo iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad BGB 194 ir paskesni straipsniai, kuriais remiamasi pagrindinėje byloje įrodinėjant, kad yra suėjęs teisės į mokamas kasmetines atostogas senaties terminas, taikomi bet kokiam civilinės teisės reikalavimui, grindžiamam tiek nacionaline, tiek Sąjungos teise.

[19] Žr., be kita ko, Sprendimą *BNP Paribas Personal Finance* (28 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[20] Žr., be kita ko, Sprendimą *BNP Paribas Personal Finance* (29 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[21] Žr., be kita ko, Sprendimą *BNP Paribas Personal Finance* (30 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[22] Žr., be kita ko, Sprendimą *BNP Paribas Personal Finance* (31 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[23] Žr., be kita ko, Sprendimą *BNP Paribas Personal Finance* (32 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[24] Žr., be kita ko, 2010 m. balandžio 15 d. Sprendimą *Barth* (C-542/08, EU:C:2010:193, 28 ir 29 punktai) ir 2020 m. liepos 9 d. Sprendimą *Raiffeisen Bank ir BRD Groupe Société Générale* (C-698/18 ir C-699/18, EU:C:2020:537, 64 punktas).

referenciniams metams, kuriais darbuotojas įgijo teisę į mokamas kasmetines atostogas. Taip nustatyta šio senaties termino pradžia grindžiama išvada, kad paprastai darbuotojas žino apie pagal darbo sutartį, įstatymus ar kolektyvines sutartis turimą teisę į atostogas ir gali remtis šia teise teisme pakankamai ilgą laikotarpį, taip sustabdydamas senaties terminą.

48. Vis dėlto reikia pritarti Komisijai, kad tokio senaties termino, koks nagrinėjamas pagrindinėje byloje, pradžia negali būti grindžiama vien teoriniu ir numanomu darbuotojo žinojimu apie jo teisės į mokamas kasmetines mokamas atostogas egzistavimą. Mano nuomone, tai nesuderinama su veiksmingumo principu, nes kyla didelė rizika, kad per BGB 195 straipsnyje nustatytą laikotarpį darbuotojas negalės pasinaudoti savo teise į mokamas kasmetines atostogas. Iš tiesų, kad darbuotojas galėtų veiksmingai pasinaudoti šia teise, būtina, kad darbdavys jam iš anksto pateiktų tinkamą ir išsamią informaciją apie jam priklausančių atostogų trukmę. Tokia informacija juo labiau būtina, kai teisė į atostogas perkeliama kelis kartus.

49. Vadinasi, atsižvelgiant į veiksmingumo principą, problemų kyla ne dėl Vokietijos teisėje numatyto senaties termino ar jo trukmės, o dėl šio termino pradžios, kuri, mano nuomone, turi būti nustatyta metų, kuriais darbdavys įvykdė savo pareigą suteikti informaciją, pabaigoje, nes būtent tuo momentu darbuotojas turi būti laikomas „sužinojusiu“ apie savo teisę į mokamas kasmetines atostogas, kaip tai suprantama pagal BGB 199 straipsnio 1 dalį. Iš to darytina išvada, kad kol darbdavys neįvykdė pareigos informuoti, pagrindinėje byloje nagrinėjamas senaties terminas negali prasidėti. Taip suprantant Vokietijos teisę, mano nuomone, ji gali būti aiškinama taip, kad atitiktų Sąjungos teisę.

50. Šiuo klausimu iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad darbdavys turi sudaryti darbuotojui sąlygas, kuriomis jis galėtų pasinaudoti savo teise į mokamas kasmetines atostogas [25]. Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad, „atsižvelgdamas į teisės į mokamas kasmetines atostogas privalomąjį pobūdį ir siekdamas garantuoti Direktyvos 2003/88 7 straipsnio veiksmingumą, darbdavys, be kita ko, privalo konkrečiai ir visiškai skaidriai užtikrinti, kad darbuotojas faktiškai turėtų galimybę pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis, skatindamas (prireikus – oficialiai) tai padaryti ir jį (aiškiai ir laiku tam, kad užtikrintų, jog minėtos atostogos dar galėtų garantuoti suinteresuotajam asmeniui poilsį ir atsipalaidavimą) informuodamas apie tai, kad, jeigu jomis nepasinaudos, pasibaigus referenciniam laikotarpiui arba leistinam perkėlimo laikotarpiui neteks į jas teisės“ [26].

51. Be to, Teismas nusprendė, kad „įrodinėjimo našta šiuo atžvilgiu tenka darbdaviui <…>. Jeigu jis negali įrodyti, kad elgėsi deramai rūpestingai tam, kad darbuotojas faktiškai turėtų galimybę pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis, į kurias jis turėjo teisę, manytina, kad teisės į minėtas atostogas netekimas pasibaigus referenciniam laikotarpiui arba leistinam perkėlimo laikotarpiui ir darbo santykių pasibaigimo atveju – atitinkamas piniginės kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas nesumokėjimas pažeistų atitinkamai Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį ir 7 straipsnio 2 dalį“ [27].

52. Vis dėlto, Vokietijos vyriausybės teigimu, teisės išnykimo ir senaties sąvokos yra labai skirtingos. Iš tiesų senaties terminas numatomas ne vien skolininko interesais, jis taip pat yra teisinės valstybės reikalavimas, nes prisideda prie teisinės taikos ir teisinio saugumo. Senaties terminas gali padėti pasiekti šiuos tikslus tik tuo atveju, jei galimybė naudotis teisėmis ribojama

[25] Žr., be kita ko, Sprendimą *Kreuziger* (51 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (44 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[26] Sprendimas *Kreuziger* (52 punktas) ir Sprendimas *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (45 punktas).

[27] Sprendimas *Kreuziger* (53 punktas) ir Sprendimas *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (46 punktas).

laiko atžvilgiu. Kita vertus, jei būtų laikoma, kad tam tikromis aplinkybėmis senaties terminas netaikomas, galėtų būti suteikta teisė neribotą laiką laisvai kaupti mokamas kasmetines atostogas, kuri atsirado palaikant darbo santykius,, o tai prieštarautų šių atostogų tikslui, t. y. pailsėti. Todėl Vokietijos vyriausybė mano, kad nacionalinės teisės normų dėl teisės į mokamas kasmetines atostogas senaties terminų taikymas atitinka Sąjungos teisę taip pat ir tada, kai darbdavys neįvykdė pareigų paraginti ir informuoti.

53. Kitaip nei Vokietijos vyriausybė, manau, kad atsižvelgiant į tai, jog pasibaigus tokiam senaties terminui, koks nagrinėjamas pagrindinėje byloje, darbuotojas gali netekti teisės į mokamas kasmetines atostogas, tokiam terminui pagal analogiją reikėtų taikyti Teisingumo Teismo Sprendime *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* padarytas išvadas dėl nacionalinės teisės normos, t. y. *BUrlG* 7 straipsnio 3 dalies, pagal kurią darbuotojo įgytos teisės į mokamas kasmetines atostogas arba atitinkamos jo teisės į kompensaciją už nepanaudotas atostogas pasibaigus darbo santykiams išnyksta. Iš to matyti, kad taikant tokį senaties terminą, koks nagrinėjamas pagrindinėje byloje, turi būti iš anksto patikrinta, ar darbdavys iš tikrųjų sudarė darbuotojui galimybę pasinaudoti jo teise į mokamas kasmetines atostogas. Be to, kaip Teisingumo Teismas yra nusprendęs dėl vartotojų, senaties terminas gali būti suderinamas su veiksmingumo principu tik tuo atveju, jei vartotojas turėjo galimybę sužinoti apie savo teises iki termino pradžios arba pabaigos [28].

54. Šiuo klausimu reikia priminti, kad darbdaviui tenkančios paraginimo ir informavimo pareigos grindžiamos tuo, kad darbuotojas turi būti laikomas silpnesniąja darbo santykių šalimi, todėl jis gali būti atgrasomas eksplicitiškai remtis savo teisėmis prieš darbdavį [29]. Teisingumo Teismo nuomone, „šiomis aplinkybėmis reikia išvengti situacijos, kai pareiga užtikrinti faktišką pasinaudojimą teise į mokamas kasmetines atostogas visiškai perkeliama darbuotojui, o darbdaviui dėl to suteikiama galimybė nesilaikyti pareigų, kaip pretekstą nurodant, kad darbuotojas nepateikė prašymo išleisti mokamų kasmetinių atostogų“ [30].

55. Šio samprotavimo logika grindžiama tuo, kad darbuotojo įgytos teisės į mokamas kasmetines atostogas praradimas negali būti pateisinamas tuo, kad jis nesiėmė aktyvių veiksmų, kad pasinaudotų atostogomis, prieš tai nepatikrinus, ar darbdavys iš tikrųjų buvo sudaręs šiam darbuotojui galimybę pasinaudoti šia teise. Jeigu teisė būtų taip prarasta, kai iš anksto neturi būti tikrinama, ar darbdavys įvykdė savo pareigas paraginti ir informuoti darbuotojus apie galimybę išeiti atostogų, būtų nepaisoma (taip pat kalbant apie nacionalinės teisės normas dėl senaties terminų) ribų, privalomai taikomų valstybėms narėms, kai jos nustato naudojimosi šia teise tvarką [31].

56. Vadovaudamasis ta pačia logika, manau, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnis ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis neleidžia darbuotojo įgytos teisės į mokamas kasmetines atostogas išsaugojimo susieti su tuo, ar darbuotojas pareiškė ieškinį, dėl kurio pagal BGB 204 straipsnį sustabdomas senaties terminas.

57. Apibendrindamas manau, kad Teisingumo Teismo sprendimuose *Kreuziger* ir *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, kuriuose nagrinėjamas teisės į mokamas kasmetines atostogas išnykimas, nurodyti principai gali būti taikomi šios teisės senaties srityje. Taigi norint užtikrinti, kad darbuotojas galėtų gerai pailsėti, siekiant veiksmingai apsaugoti

[28] Žr., be kita ko, Sprendimą *BNP Paribas Personal Finance* (46 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

[29] Žr. Sprendimą *Kreuziger* (48 punktas) ir Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (41 punktas).

[30] Sprendimas *Kreuziger* (50 punktas) ir Sprendimas *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (43 punktas).

[31] Žr. Sprendimą *Kreuziger* (47 punktas) ir Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (40 punktas).

jį ir jo sveikatą [32], reikia užtikrinti, kad įgyvendinant bet kokią nacionalinę normą, pagal kurią išnyksta teisė į mokamas kasmetines atostogas, taip pat kiek tai susiję su tokios teisės senaties terminais, būtų iš anksto tikrinama, ar darbuotojas iš tikrųjų galėjo pasinaudoti šia teise.

58. Bet koks kitoks aiškinimas leistų valstybei narei nustatyti bendrąsias nuostatas dėl senaties terminų ir taip vėl numatyti galimybę laikinai apriboti darbuotojo, kuris negalėjo pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, teisę, o tai, mano nuomone, prieštarautų tam, ką Teisingumo Teismas nusprendė sprendimuose *Kreuziger* ir *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*.

59. Norėčiau pridurti, kad mano siūlomas požiūris atitinka Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją, pagal kurią teisė į mokamas kasmetines atostogas neturi būti aiškinama siaurai [33]. Darytina išvada, kad „bet koks nukrypimas nuo Europos Sąjungos sistemos dėl Direktyvoje 2003/88 įtvirtinto darbo laiko organizavimo turi būti aiškinamas taip, kad jo taikymo sritis apimtų tik tai, kas yra griežtai būtina siekiant apsaugoti interesus, kuriuos ši išimtis saugo“ [34].

60. Šiuo atveju man neatrodo, kad darbdavio, kuris neįvykdė pareigos paraginti ir informuoti apie galimybę pasinaudoti atostogomis, interesai turi būti saugomi labiau nei darbuotojo. Toks darbdavys neturėtų turėti galimybės nuspręsti nevykdyti pareigų ir gauti naudos iš savo paties pareigų neįvykdymo, teigiant, jog nacionaline norma dėl senaties terminų siekiama teisinio saugumo.

61. Iš tiesų, Teisingumo Teismo nuomone, „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 pasekmes“ [35]. Be to, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad „jeigu tokiomis sąlygomis būtų pripažinta, kad darbdavys gali panaikinti darbuotojo teisę į sukauptas mokamas metines atostogas, tai prilygtų pripažinimui teisėtu elgesio, dėl kurio darbdavys neteisėtai praturtėja, pažeidžiant patį minėtos direktyvos tikslą – paisyti darbuotojo sveikatos“ [36].

62. Iš to, kas išdėstyta, mano nuomone, matyti, kad darbdaviui neįrodžius, jog jis pakankamai rūpinosi tuo, kad darbuotojui būtų faktiškai suteikta galimybė pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, ši įgyta teisė iš tokio darbuotojo negali būti atimta nei dėl jos išnykimo, nei dėl senaties.

[32] Žr., be kita ko, 2022 m. sausio 13 d. Sprendimą *Koch Personaldienstleistungen* (C-514/20, EU:C:2022:19, 31 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[33] Žr., be kita ko, 2021 m. lapkričio 25 d. Sprendimą *job-medium* (C-233/20, EU:C:2021:960, 26 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

[34] 2020 m. birželio 25 d. Sprendimas *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca SpA* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 74 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[35] 2020 m. birželio 25 d. Sprendimas *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca SpA* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 77 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[36] 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimas *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 64 punktas).

V. Išvada

63. Atsižvelgdamas į visa tai, kas išdėstyta, siūlau į *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) pateiktą prejudicinį klausimą atsakyti taip:

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnis ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinami taip, kad jais draudžiama nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią teisei į mokamas kasmetines atostogas už referencinį laikotarpį, ir atitinkamai teisei į piniginę kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas, mokamą pasibaigus darbo santykiams, taikomas trejų metų senaties terminas, kuris prasideda pasibaigus šiam referenciniam laikotarpiui, jeigu darbdavys neįvykdė pareigų informuoti darbuotoją apie galimybę pasinaudoti šiomis atostogomis ir paraginti jį eiti atostogų.