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

Turinys

I — Įvadas . . . . . I - 183

II — Teisinis pagrindas . . . . . I - 184

A — Bendrijos teisės aktai . . . . . I - 184

B — Nacionalinės teisės aktai . . . . . I - 184

1. Įstatymai . . . . . I - 184

2. Galiojančios kolektyvinės sutartys . . . . . I - 185

III — Faktinės aplinkybės, pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai . . . . . I - 186

IV — Procesas Teisingumo Teisme . . . . . I - 189

V — Pagrindiniai šalių argumentai . . . . . I - 189

VI — Teisinis vertinimas . . . . . I - 191

A — Dėl pirmojo klausimo . . . . . I - 191

1. Įvadinės pastabos . . . . . I - 191

2. Teisė į mokamas kasmetines atostogas kaip pagrindinė socialinė teisė . . . I - 192

3. Bendrijos teisės aktuose numatyta teisė į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką . . . . . I - 196

a) Valstybių narių turima įgyvendinimo kompetencija . . . . . I - 196

b) Bendrijos teisės aktais užtikrintas apsaugos lygis . . . . . I - 198

1 — Originalo kalba: vokiečių.

c) Teisės į atostogas susiejimas su darbingumu . . . . . I - 200

i) Teisingumo Teismo praktikoje nustatytų principų taikymas pagal analogiją . . . . . I - 200

ii) Nesuderinamumas su Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies logika ir tikslu . . . . . I - 202

— Pavojus aiškinti priešingai siekiamam tikslui . . . . . I - 202

— Aiškinimas atsižvelgiant į darbo santykių šalių interesus . . . . . I - 203

iii) Palyginimas su TDO konvencijos Nr. 132 nuostatomis . . . . . I - 204

B — Dėl antrojo klausimo . . . . . I - 205

C — Dėl trečiojo klausimo . . . . . I - 207

VII — Išvada . . . . . I - 209

I — Įvadas

1. Savo prašymu priimti prejudicinį sprendimą *Landesarbeitsgericht Düsseldorf*, remdamasis EB 234 straipsniu, Teisingumo Teismo prašo išaiškinti 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [2] (toliau – Direktyva 2003/88) 7 straipsnio 1 ir 2 dalis.

2. Prejudiciniai klausimai buvo pateikti nagrinėjant bylą tarp G. Schultz-Hoff (ieškovas) ir jo buvusio darbdavio *Deutsche Rentenversicherung Bund* (atsakovė), kurioje *Landesarbeitsgericht* turi priimti sprendimą dėl to, ar nutrūkus darbo santykiams ieškovas turi teisę iš atsakovės gauti piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas.

3. *Landesarbeitsgericht Düsseldorf* iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnis yra suderinimas su tokia praktika, kuria nustatoma, kad darbuotojas praranda teisę į bent keturių savaičių minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką pasibaigus referenciniam laikotarpiui arba vėliausiai – pasibaigus perkėlimo laikotarpiui, o, nutrūkus darbo santykiams, atostogų laikas negali būti pakeistas pinigine kompensacija, kai darbuotojas darbingumo neatgauna iki pat pasibaigiant perkėlimo laikotarpiui.

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

II — Teisinis pagrindas

A — *Bendrijos teisės aktai*

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

„Kasmetinės atostogos

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

2. Minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas pinigine kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai."

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

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

B — *Nacionalinės teisės aktai*

1. Įstatymai

6. 1963 m. sausio 8 d. Federaliniame atostogų įstatyme (*Bundesurlaubsgesetz*, toliau – *BUrlG*) su pakeitimais, padarytais 2002 m. gegužės 7 d. įstatymu, be kita ko, numatyta:

„1 straipsnis — Teisė į atostogas

Kiekvienas darbuotojas kiekvienais kalendoriniais metais turi teisę į mokamas atostogas.

<…>

3 straipsnis — Atostogų trukmė

1. Minimali kasmetinių atostogų trukmė – ne mažiau kaip 24 darbo dienos.

<…>

7 straipsnis — Atostogų suteikimo momentas, perkėlimas ir kompensavimas

1. Suteikiant atostogas turi būti atsižvelgta į darbuotojo pageidavimus dėl atostogų laiko, nebent į tai atsižvelgti neįmanoma dėl neatidėliotinų įmonės interesų arba kitų darbuotojų pageidavimų, kuriems dėl socialinių priežasčių teiktina pirmenybė.

3. Atostogos turi būti suteikiamos ir išnaudojamos einamaisiais kalendoriniais metais. Atostogų perkėlimas į kitus kalendorinius metus leidžiamas tik tada, kai jį pateisina neatidėliotini įmonės interesai arba su darbuotojo asmeniu susijusios priežastys. Perkėlimo atveju atostogos turi būti suteikiamos ir išnaudojamos per pirmus tris kitų kalendorinių metų mėnesius.

4. Kai nutrūkus darbo santykiams atostogos visiškai arba iš dalies negali būti suteiktos, turi būti išmokama piniginė kompensacija.“

7. *BUrlG* 13 straipsnyje numatyta, kad nuo pirmiau minėtų nuostatų, įskaitant ir *BUrlG* 7 straipsnio 3 dalį, gali būti nukrypstama kolektyvinėse sutartyse, jei toks nukrypimas nėra nepalankus darbuotojui.

2. Galiojančios kolektyvinės sutartys

8. Bendroje Federalinės darbuotojų draudimo įstaigos *(Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte)* darbuotojų kolektyvinėje sutartyje (toliau – Bendroji kolektyvinė sutartis) numatyta:

„47 straipsnis — Kasmetinės atostogos

1. Kiekvienais atostogų metais darbuotojas turi teisę į mokamas kasmetines atostogas. Atostogų metai yra kalendoriniai metai.

<…>

7. Atostogų turi būti išeinama ne vėliau kaip iki atostogų metų pabaigos. Kai atostogų negalima išeiti iki atostogų metų pabaigos, jų turi būti išeinama iki kitų atostogų metų balandžio 30 dienos. Kai dėl tarnybos interesų, nedarbingumo arba Motinystės apsaugos įstatyme (*Mutterschutzgesetz*) numatytų apsaugos laikotarpių negalima atostogų išeiti iki balandžio 30 d., jų turi būti išeinama iki birželio 30 dienos. Jei per atostogų metus šiais atostogų metais numatytos atostogos *Bundesversicherungsanstalt für Angestellte* nurodymu darbuotojams buvo perkeltos į laikotarpį, einantį po tų metų gruodžio 31 d., ir darbuotojas dėl nedarbingumo negalėjo išeiti atostogų iki birželio 30 dienos, kaip nurodyta antrame sakinyje, jis turi atostogų išeiti iki rugsėjo 30 dienos.

Jei per nurodytus laikotarpius atostogų neišeinama, teisė į jas prarandama.

<…>

I - 186

51 straipsnis — Kompensacija už nepanaudotas atostogas

1. Kai nutraukiant darbo santykius dar nepasinaudota teise į atostogas, atostogos, jeigu tai įmanoma atsižvelgiant į tarnybinius ir įmonės interesus, turi būti suteikiamos ir išnaudojamos per įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą terminą. Jeigu atostogos negali būti suteikiamos arba įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą terminas yra per trumpas, turi būti išmokama piniginė kompensacija. Tai galioja ir tuo atveju, kai darbo santykiai nutrūksta abipusiu sutarimu (58 straipsnis) arba dėl sumažėjusio darbingumo (59 straipsnis), arba jei darbo santykiai nutraukiami remiantis 59 straipsnio 1 dalies pirmosios pastraipos penktuoju sakiniu.“

III — Faktinės aplinkybės, pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

9. Pagrindinės bylos šalys nesutaria dėl to, ar, 2005 m. rugsėjo 30 d. nutrūkus darbo santykiams, ieškovas turi teisę į piniginę kompensaciją už 2004 ir 2005 m. nepanaudotas atostogas.

10. 1949 m. sausio 14 d. gimęs ieškovas nuo 1971 m. balandžio 1 d. dirbo pas atsakovę ir jos pirmtakę. Darbo santykiams buvo taikoma Bendroji kolektyvinė sutartis. Galiausiai ieškovui buvo mokamas darbo užmokestis pagal vienuoliktąją darbo užmokesčio kategoriją. Nuo 1985 m. ieškovas kaip išvažiuojamąjį darbą dirbantis darbuotojas dirbo Diuseldorfo padalinyje. Prie jo darbo funkcijų priklausė įmonių ir draudimo fondų kontrolės vykdymas. Šiuo tikslu jam buvo būtinas automobilis.

11. Ieškovui, kuriam pagal Vokietijos teisės aktus buvo pripažintas sunkus invalidumas (*GdB* 60 „G“) [4], dėl didelių tarpslankstelinio disko skausmų nuo 1995 m. buvo atlikta 16 operacijų. Pakaitomis jis būdavo laikinai nedarbingas dėl ligos arba vėl darbingas. 2004 m. iki rugsėjo pradžios jis buvo darbingas. 2004 m. rugsėjo 8 d. jam buvo išduotas nedarbingumo dėl ligos lapelis ir tęsiamas iki 2005 m. rugsėjo 30 dienos. Dėl nuolatinio nuskausminamųjų vaistų, kurių sudėtyje yra morfijaus, vartojimo jis iki šiol negali vairuoti automobilio.

12. 2005 m. gegužės 13 d. laišku ieškovas paprašė nuo 2005 m. birželio 1 d. suteikti jam atostogas už 2004 metus. 2005 m. gegužės 25 d. atsakovė atmetė jo prašymą motyvuodama tuo, kad pirmiausia pagal Bendrosios kolektyvinės sutarties 7 straipsnio 2 dalį personalo medicinos tarnyba turi patvirtinti jo darbingumą. 2005 m. rugpjūčio 10 d. laišku ieškovas kreipėsi su prašymu kaip reintegracijos priemonę suteikti galimybę dirbti namuose. 2005 m. rugsėjo 6 d. laiške atsakovė nurodė, kad ji, atsižvelgdama į ieškovo neseniai pateiktą prašymą dėl pensijos, pirmiausia nori palaukti prašymo dėl pensijos nagrinėjimo rezultatų.

13. 2005 m. rugsėjo mėn. sprendimu atsakovė, kaip senatvės draudimo įstaiga, nustatė, kad ieškovo darbingumas yra sumažėjęs, ir atgaline data nuo 2005 m. kovo 1 d. neribotam laikui paskyrė jam pensiją dėl visiško darbingumo sumažėjimo. Remiantis šia išvada, pagal Bendrosios kolektyvinės sutarties 59 straipsnį 2005 m. rugsėjo 30 d. darbo santykiai tarp šalių baigėsi.

14. 2005 m. lapkričio mėn. ieškovas pateikė ieškinį *Arbeitsgericht Düsseldorf* dėl kompensacijos už nepanaudotas 2004 ir 2005 m. atostogas. 2006 m. kovo 7 d. Sprendimu *Arbeitsgericht* ieškinį atmetė. 2006 m. balandžio 27 d. ieškovas šį sprendimą apeliacine tvarka apskundė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui – *Landesarbeitsgericht Düsseldorf*.

4 — Invalidumo laipsnis (*GdB* arba „Grad der Behinderung“) tai invalidumą reglamentuojančios Vokietijos teisės sąvoka. Tai yra judrumo apribojimo dėl invalidumo laipsnį nusakantis vertinimo vienetas. Ši sąvoka vartojama Socialinės teisės kodekso devintoje knygoje – *Reabilitacija ir neįgaliųjų asmenų dalyvavimas* (*Sozialgesetzbuch IX*). Invalidumo laipsnis gali būti nuo 20 iki 100 ir yra suskirstytas į 10 pakopų. Sunkų invalidumą turintys asmenys – tai tokie asmenys, kurių invalidumo laipsnis yra didesnis negu 50. Jį nustato Socialinės rūpybos tarnyba arba Socialinių reikalų tarnyba. Įrašas apie tai padaromas sunkų invalidumą liudijančiame pažymėjime ir nurodo esant ypatingų judrumo apribojimų. „G“ įrašas reiškia judrumo apribojimą kelių eismo srityje.

15. Ieškovas, remdamasis tuo, kad jam priklauso 35 dienos mokamų kasmetinių atostogų, ir nurodydamas, kad jo mėnesinis darbo užmokestis neatskaičius mokesčių siekė 4 362,67 euro, prašo jam priteisti 14 094,78 euro piniginę kompensaciją neatskaičius mokesčių. Jis tvirtina, kad per atostogas, kurias prašė suteikti nuo 2005 m. birželio 1 d., norėjo pailsėti prieš dalyvaudamas reintegracijos programoje. Be to, jis tvirtina, kad gali ne visą darbo dieną dirbti lengvą kanceliarinį darbą.

16. Atsakovė savo ruožtu tvirtina, kad ieškovo nurodytas kanceliarinis darbas ne visą darbo dieną nereiškia įsipareigojimų pagal darbo sutartį vykdymo. Todėl kadangi ieškovas yra nedarbingas iki šiol, jis negalėjo pasinaudoti teise į atostogas prieš pasibaigiant perkėlimo laikotarpiui ir ją prarado. Taigi ieškovui nepriklauso ir reikalaujama kompensacija už nepanaudotas atostogas.

17. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad sprendimas šioje byloje turi būti priimtas atsižvelgiant į Direktyvos 2003/88 išaiškinimą. Šiomis aplinkybėmis jis nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

„1. Ar Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnio 1 dalis (kuri atitinka Direktyvos 93/104/EB 7 straipsnį) turi būti aiškinama taip, kad darbuotojai bet kuriuo atveju turi turėti teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas (ir kad) ypač per atostogų metus darbuotojo dėl ligos nepanaudotos atostogos turi būti suteikiamos vėliau, ir ar nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika gali būti nustatyta, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas prarandama, kai darbuotojai atostogų metais, už kuriuos suteikiamos atostogos, dėl ligos tapo nedarbingi ir darbingumo neatgavo iki pasibaigiant atitinkamiems atostogų metams ir įstatyme, kolektyvinėje sutartyje arba individualioje sutartyje nustatytam perkėlimo laikotarpiui?

2. Ar Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama taip, kad nutrūkus darbo santykiams darbuotojai bet kuriuo atveju turi teisę į piniginę kompensaciją už atostogas, teisė į kurias buvo įgyta, tačiau kurios liko nepanaudotos (kompensacija už atostogas), ir ar nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika gali būti nustatyta, kad darbuotojams kompensacija už atostogas nepriklauso, kai dėl ligos jie tapo nedarbingi iki pasibaigiant atostogų metams ir tuoj po jų einančiam perkėlimo laikotarpiui ir (arba) kai nutrūkus darbo santykiams jie gauna pensiją dėl sumažėjusio darbingumo arba invalidumo?

3. Esant teigiamam atsakymui į pirmą ir antrą klausimus:

Ar Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad teisės į kasmetines atostogas arba piniginę kompensaciją atsiradimo sąlyga yra ta, kad darbuotojas atostogų metais būtų faktiškai dirbęs, ir ar tokia teisė atsiranda taip pat tais atvejais, kai dėl pateisinamų (dėl ligos) arba nepateisinamų priežasčių nedirbama visus atostogų metus?“

IV — Procesas Teisingumo Teisme

18. 2006 m. rugpjūčio 2 d. Sprendimą pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismo kanceliarija gavo 2006 m. rugpjūčio 21 dieną.

19. Rašytines pastabas atsakovė pagrindinėje byloje, Vokietijos Federacinės Respublikos, Jungtinės Karalystės, Italijos Respublikos vyriausybės ir Europos Bendrijų Komisija pateikė iki termino, nustatyto Teisingumo Teismo statuto 23 straipsnyje, pabaigos.

20. 2007 m. lapkričio 20 d. posėdyje dalyvavo ir žodines pastabas pateikė Vokietijos Federacinės Respublikos, Jungtinės Karalystės, Nyderlandų Karalystės vyriausybių ir Komisijos atstovai.

V — Pagrindiniai šalių argumentai

21. Atsakovė tvirtina, kad nedarbingiems darbuotojams neribotai perkeliant teisę į atostogas kaip tik būtų pažeidžiamas Direktyvoje 2003/88 numatytas apsaugos tikslas (suteikti minimalius poilsio laikotarpius siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą). Dėl tokio nedarbingiems darbuotojams taikomo neriboto laiko prasme perkėlimo darbdaviai iš anksto būtų linkę atleisti ilgai sergančius darbuotojus. Kitaip jie rizikuotų, kad, nutrūkus darbo santykiams, iš jų gali būti pareikalauta sumokėti didelę piniginę kompensaciją už per daugelį metų sukauptas nepanaudotas atostogas, o tai galėtų turėti didelę neigiamą įtaką įmonės interesams.

22. Vokietijos vyriausybė teigia, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje yra tik nustatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas. Šiame teisės akte reglamentuojama tik minimali kasmetinių atostogų trukmė. Pagal direktyvą atostogų suteikimo sąlygas, prie kurių priskiriamas ir teisės į

atostogas praradimas, privalo nustatyti valstybės narės, o aiškinti nacionalinės teisės aktus – teismai.

23. Dėl antrojo prejudicinio klausimo Vokietijos vyriausybė mano, kad valstybės narės ir jų institucijos pačios gali nustatyti, ar ir kokiomis sąlygomis nutraukus darbo santykius įgyjama teisė į piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas.

24. Jungtinės Karalystės vyriausybės manymu, ieškovas, būdamas laikinojo nedarbingumo atostogose, nedirbo ir todėl jam faktiškai nereikėjo poilsio laikotarpio, kad pailsėtų nuo darbo. Jungtinės Karalystės vyriausybė laikosi nuomonės, kad 7 straipsniu siekiama užtikrinti faktiškai dirbančių asmenų saugą ir sveikatos apsaugą numatant jiems poilsio laikotarpius. Tačiau nagrinėjamu atveju atostogų suteikimas nebūtų turėjęs teigiamo poveikio darbuotojo saugai ir sveikatos apsaugai. Prieš nutrūkstant darbo santykiams nebuvo galimybės pasinaudoti atostogomis. Atsakant į klausimą, ar nagrinėjamu atveju ieškovas turi teisę į kasmetines atostogas, reikėtų paklausti: į atostogas pailsėti nuo ko? Todėl nelogiška teigti, kad ieškovas „kasmetinėmis atostogomis“ pasinaudojo per „laikinojo nedarbingumo atostogas“.

25. Be to, Jungtinės Karalystės vyriausybė tvirtina, kad atsakymas į antrąjį klausimą aiškėja iš atsakymo į pirmąjį klausimą. Kadangi toks darbuotojas neturi teisės į kasmetines atostogas, numatytas Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje, jis negali įgyti ir teisės į piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas pagal šios direktyvos 7 straipsnio 2 dalį. Be to, 7 straipsnio 2 dalyje numatytas tik leidimas, bet ne reikalavimas nutraukiant darbo santykius sumokėti piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Todėl nėra ir pareigos mokėti tokią kompensaciją, kai asmuo nedirbo, nes jam dėl ligos buvo pripažintas ilgalaikis nedarbingumas.

26. Italijos vyriausybė remiasi Tarptautinės darbo organizacijos (TDO arba santrumpa anglų kalba – ILO) konvencijomis Nr. 52 bei Nr. 132 ir Teisingumo Teismo praktika, susijusia su Direktyvos 2003/88 7 straipsnio aiškinimu. Šios vyriausybės nuomone, remiantis Teisingumo Teismo sukurtais principais ir pripažįstant skirtingą poilsio atostogų ir laikinojo nedarbingumo atostogų tikslą, negalima daryti išvados, kad ieškovas pagrindinėje byloje praranda teisę į faktinį atostogų suteikimą.

27. Atsižvelgdama į tai, kas buvo išdėstyta pirmiau, Italijos vyriausybė daro išvadą, kad nutrūkus darbo santykiams darbuotojas bet kuriuo atveju turi teisę į piniginę kompensaciją už atostogas, į kurias jis įgijo teisę, bet kurios liko nepanaudotos. Todėl nacionalinės teisės norma, nustatanti, jog darbuotojas neturi teisės į piniginę kompensaciją už

nepanaudotas atostogas, kai jis dėl ligos buvo nedarbingas iki referencinio laikotarpio pabaigos arba iki pasibaigiant atitinkamam perkėlimo laikotarpiui, prieštarauja Bendrijos principams.

28. Komisijos manymu, toks argumentas, kad darbuotojui, kuris dėl ligos nebuvo darbe ir nedirbo, nėra reikalingas ir atitinkamas poilsio laikotarpis, prieštarauja Teisingumo Teismo praktikoje nurodytiems principams. Suteikiant darbuotojui laikinas nedarbingumo atostogas nėra įgyvendinama jo teisė į mokamas kasmetines atostogas, nes laikinos nedarbingumo atostogos suteikiamos dėl nedarbingumo ir jų tikslas yra padėti pasveikti, atgauti sveikatą ir tapti darbingam, o ne pailsėti, atitrūkti nuo darbo ir atsipalaiduoti. Komisijos nuomone, valstybės narės privalo atsižvelgti į Direktyva 2003/88 nubrėžtas ribas. Todėl valstybės narės negali žengti taip toli ir priimti priemonių, įpareigojančių darbuotojus pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis per tam tikrą nustatytą perkėlimo laikotarpį kitais metais, o jiems neįvykdžius šių reikalavimų – numatyti sankciją, būtent savaiminį teisės į atostogas praradimą. Tokiomis aplinkybėmis teisės į atostogas praradimas nenumatant kompensacijos prieštarauja direktyvos tikslui.

29. Dėl antrojo prejudicinio klausimo Komisija tvirtina, jog argumentus, kuriais grindžiama Teisingumo Teismo praktika, pagal kurią galimybė teisę į kasmetines mokamas atostogas pakeisti pinigine kompensacija iš principo prieštarauja Direktyvai 2003/08, galima *a fortiori* taikyti ir nacionalinei tvarkai, nustatančiai, kad, nepasinaudojus teise į kasmetines atostogas, ji prarandama savaime.

30. Nyderlandų vyriausybė savo žodinėmis pastabomis išreiškia abejonę dėl Direktyvos 2003/88 taikymo situacijoms, kai darbuotojas nedirba dėl ligos, motyvuodama tuo, kad šis teisės aktas tokių situacijų nereglamentuoja. Direktyvos 2003/88 taikymo sritis apima tik darbingus darbuotojus ir todėl nagrinėjamu atveju taikytini tik nacionalinės teisės aktai. Tačiau dėl valstybių narių teisės aktų įvairovės negalima daryti bendrai taikytinos išvados dėl darbuotojų, kurie yra nedarbingi dėl ligos, teisių.

VI — Teisinis vertinimas

A — *Dėl pirmojo klausimo*

1. Įvadinės pastabos

31. Savo pirmuoju prejudiciniu klausimu *Landesarbeitsgericht Düsseldorf* kelia Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies aiškinimo problemą, ypač dėl formuluotės „pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas“. Teisine prasme ši aiškinimo prob-

lema susijusi su klausimu, ar valstybės narės turi kompetenciją priimti teisės aktus, nustatančius teisės į mokamas kasmetines atostogas praradimo sąlygas, ir kokią.

2. Teisė į mokamas kasmetines atostogas kaip pagrindinė socialinė teisė

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

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

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

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

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

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

minimalius dienos ir savaitės poilsio laikotarpius ir minimalų kasmetinių atostogų laikotarpį bei atitinkamas poilsio pertraukas ir numatant maksimalų savaitės darbo laiką [8].

35. Tačiau aiškinant Direktyvos 2003/88 7 straipsnį reikia atsižvelgti į tai, kad pirmą kartą teisę į mokamas kasmetines atostogas nustatė ne Darbo laiko direktyva – iš tiesų, ji, nepaisant suteikiamų atostogų trukmės, jau nuo seno laikoma viena iš tarptautinės teisės pripažintų pagrindinių socialinių teisių [9]. Tarptautiniu lygmeniu ši pagrindinė teisė, pavyzdžiui, minima Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos [10] 24 straipsnyje, kuriame pripažįstama, kad „kiekvienas turi teisę į poilsį ir laisvalaikį, taip pat į pagrįstą darbo valandų ribojimą ir periodines mokamas atostogas“. Ji taip pat nurodoma Europos Tarybos priimtos Socialinės chartijos [11] 2 straipsnio 3 dalyje bei Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto [12] 7 straipsnio d punkte kaip kiekvieno žmogaus teisės į teisingas ir tinkamas darbo sąlygas išraiška.

36. Iki šiol teisę į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką Tarptautinės darbo organizacijos (TDO), kuri yra specializuota JTO agentūra, lygmeniu reglamentavo dvi daugiašalės konvencijos, t. y. 1973 m. birželio 30 d. įsigaliojusi Konvencija Nr. 132 [13], kuri pakeitė anksčiau galiojusią Konvenciją Nr. 52 [14]. Jose numatyti privalomi reikalavimai konvencijos šalims dėl šios pagrindinės socialinės teisės įgyvendinimo nacionalinės teisės aktais.

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

8 — 2000 m. spalio 3 d. Sprendimas *Simap* (C-303/98, Rink. p. I-7963, 49 punktas); 2001 m. birželio 26 d. Sprendimas *BECTU* (minėtas 7 išnašoje, 38 punktas); 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimas *Jaeger* (minėtas 7 išnašoje, 46 punktas); 2004 m. spalio 12 d. Sprendimas *Wippel* (C-313/02, Rink. p. I-9483, 47 punktas) ir sprendimas *Dellas ir kt.* (minėtas 7 išnašoje, 41 punktas).

9 — Kaip pažymi generalinis advokatas A. Tizzano savo 2001 m. vasario 8 d. Išvadoje, pateiktoje byloje *BECTU* (7 išnašoje minėtas sprendimas, išvados 22 punktas), teisė į mokamas kasmetines atostogas jau nuo seno laikoma viena iš pagrindinių socialinių teisių.

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

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

12 — 1966 m. gruodžio 19 d. Jungtinių Tautų Generalinė Asamblėja vienbalsiai priėmė Tarptautinį ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktą. Jo 7 straipsnio d punkte nurodyta, kad „valstybės, šio Pakto Šalys, pripažįsta kiekvieno žmogaus teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas, kurios visų pirma užtikrintų poilsį, laisvalaikį bei pagrįstą darbo laiko apribojimą ir mokamas įprastines atostogas, taip pat apmokėjimą už darbą valstybinių švenčių dienomis“.

13 — 1970 m. birželio 24 d. Tarptautinės darbo organizacijos generalinės konferencijos priimta Konvencija Nr. 132 dėl mokamų kasmetinių atostogų (nauja 1970 m. redakcija), kuri įsigaliojo 1973 m. birželio 30 dieną.

14 — 1936 m. birželio 24 d. Tarptautinės darbo organizacijos generalinės konferencijos priimta Konvencija Nr. 52 dėl mokamų kasmetinių atostogų, kuri įsigaliojo 1939 m. rugsėjo 22 dieną. Ši konvencija buvo išdėstyta nauja redakcija (Konvencija Nr. 132), tačiau galimybė ją ratifikuoti išliko.

tik teisinės galios neturinčios formalios deklaracijos [15]. Skirtinga yra ir jų taikymo sritis asmenų atžvilgiu, taigi nėra identiška ir teisių turėtojų grupė. Be to, pasirašiusiosioms šalims, kaip šio dokumento adresatėms, paprastai paliekama didelė veiksmų laisvė jį įgyvendinant, todėl suinteresuotieji asmenys negali tiesiogiai remtis šia teise. Tačiau reikia pažymėti, kad visuose šiuose tarptautiniuose dokumentuose teisė į mokamas atostogas aiškiai priskiriama prie pagrindinių darbuotojų teisių.

38. Todėl, mano nuomone, labai svarbu, kad ši teisė buvo įtraukta į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją [16] ir tokiu būdu kompetentingai ir galutinai buvo patvirtintas jos, kaip pagrindinės teisės, pobūdis [17]. Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog „kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas“. Atsiradimo istorija rodo, kad ši nuostata buvo suformuluota remiantis Europos Tarybos priimtos Socialinės chartijos 2 straipsnio 3 dalimi bei Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos [18] 8 punktu ir, kaip matyti iš prezidiumo sekretoriato paaiškinimų, didele dalimi buvo atsižvelgta į Direktyvą 93/104, kuri buvo dabartinės Direktyvos 2003/88 pirmtakė [19].

39. Taigi Pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas yra kiekvieno žmogaus teisė [20]. Kadangi Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, kaip ir keletas kitų pirmiau nurodytų tarptautinės teisės prie-

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

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

17 — Tokią pačią išvadą daro generalinis advokatas A. Tizzano savo išvadoje, pateiktoje byloje *BECTU* (minėta 9 išnašoje, 26 punktas).

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

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

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

monių, neturi autentiškos teisinio taikymo srities, ji pirmiausia yra politinės deklaracijos išraiška. Tačiau, mano nuomone, būtų neteisinga teigti, kad chartija neturi jokios reikšmės aiškinant Bendrijos teisę [21]. Nepaisant to, kad į klausimą dėl galutinio chartijos teisinio statuso Europos Sąjungos teisės sistemoje dar turės būti atsakyta ateityje, ši chartija jau dabar yra konkreti bendrųjų Europos vertybių išraiška [22].

40. Be to, ji didžiąja dalimi atspindi ir bendrąsias valstybių narių konstitucines tradicijas. Manau, kad tokią išvadą tikrai galima dėl teisės į mokamas kasmetines atostogas, nes chartijos 31 straipsnio 2 dalies pavyzdžių galima rasti daugelio valstybių narių konstitucijose [23]. Vadinasi, būtų logiška teisinio ginčo, susijusio su tam tikros pagrindinės teisės prigimtimi ir taikymo sritimi, kaip nagrinėjamasis, atveju aiškinant Direkty-

21 — Paskutinį kartą tokią nuomonę išdėsčiau savo 2007 m. gegužės 3 d. Išvadoje, pateiktoje byloje *Zefeser* (C-62/06, 54 punktas ir 43 išnaša) dėl Pagrindinių teisių chartijos 47 straipsnyje įtvirtintos teisės į teisingą teismo procesą. Dar anksčiau tai padarė generalinis advokatas A. Tizzano savo išvadoje, pateiktoje byloje *BECTU* (minėta 9 išnašoje, 28 punktas), bei generalinis advokatas P. Léger 2001 m. liepos 10 d. Išvadoje, pateiktoje byloje *Taryba prieš Hautala* (C-353/99 P, Rink. p. I-9565, 73–86 punktai). Teisingumo Teismas taip pat vis dažniau remiasi Pagrindinių teisių chartijos nuostatomis. Galiausiai žr. 2006 m. birželio 27 d. Sprendimą *Parlamentas prieš Tarybą* (C-540/03, Rink. p. I-5769, 38 punktas) ir ginčijamos direktyvos konstatuojamosiose dalyse esančias nuorodas į chartiją, taip pat 2007 m. kovo 13 d. Sprendimą *Unibet* (C-432/05, 37 punktas) ir 2007 m. gegužės 3 d. Sprendimą *Advocaten voor de Wereld* (C-303/05, 46 punktas).

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

23 — Pagal Bendrijos teisės aktus darbo sąlygų reglamentavimo sritis pirmiausia priklauso valstybių narių kompetencijai. Daugelyje konstitucijų tekstų numatytos su darbo sąlygomis susijusios garantijos, kurios apima ir darbuotojų teisę į poilsį. Pavyzdžiui, Liuksemburgo Konstitucijos 11 straipsnio 5 dalyje ir Ispanijos Konstitucijos 40 straipsnio 2 dalyje valstybė įpareigojama sukurti sveikas darbo sąlygas ir užtikrinti ir (arba) pasirūpinti darbuotojų poilsiu (žr. S. González Ortega „El disfrute efectivo de la vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de libertad personal, de seguridad en el trabajo y de igualdad", *Revista española de derecho europeo*, Nr. 11, 2004, p. 423 ir paskesni). Daug išsamesnė ir labiau chartijos 31 straipsnio formuluotę atitinkanti yra Italijos Konstitucijos 36 straipsnio nuostata, kurioje, be kita ko, numatyta teisė į vieną savaitės poilsio dieną ir mokamas kasmetines atostogas. Portugalijos Konstitucija, atrodo, buvo vienas iš pavyzdžių kuriant chartijos nuostatas, nes jos 59 straipsnio 1 dalies d punkte yra nustatyta teisė į poilsį ir laisvalaikį, maksimalaus kasdienio darbo laiko apribojimą, savaitinį poilsį bei periodiškai suteikiamas mokamas atostogas (žr. J. C. Vieira De Andrade „La protection des droits sociaux fondamentaux dans l'ordre juridique du Portugal", *La protection des droits sociaux fondamentaux dans les États membres de l'Union européenne – Étude de droit comparé*, Atėnai, Briuselis ir Baden Badenas, 2000, p. 677). Daugumoje senųjų Europos Sąjungos valstybių teisė į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką grindžiama paprastomis įstatymų nuostatomis, kurios atspindi svarbius antrinės teisės – direktyvų – reikalavimus tiek, kiek tai susiję su Bendrijos teisės taikymo sritimi. Tačiau naujosios valstybės, įskaitant ir Kipro Respubliką, šią teisę kodifikavo labai išsamiai. Taip galima teigti, pavyzdžiui, dėl Slovakijos Konstitucijos 36 straipsnio f punkto, Lenkijos Konstitucijos 66 straipsnio 2 dalies, Vengrijos Konstitucijos 70/B straipsnio 4 dalies, Latvijos Konstitucijos 107 straipsnio bei Lietuvos Konstitucijos 49 straipsnio 1 dalies, kuriose užtikrinama teisė į mokamas kasmetines atostogas. Bendrai darbo sąlygos nurodytos Slovėnijos Konstitucijoje (66 straipsnis), Čekijos Konstitucijoje (28 straipsnis) bei Estijos Konstitucijoje (29 straipsnis 4 dalis) (žr. E. Riedel, ten pat, 20 išnaša, 31 straipsnis, 3 ir 4 punktai).

vos 2003/88 7 straipsnį remtis pagrindine chartijos 31 straipsnio 2 dalies idėja [24].

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

a) Valstybių narių turima įgyvendinimo kompetencija

41. Teisingumo Teismas pripažino teisės į mokamas kasmetines atostogas svarbą ir konstatavo, kad „kiekvieno darbuotojo teisę į kasmetines mokamas atostogas reikia laikyti ypač svarbiu Bendrijos socialinės teisės principu, nuo kurio negalima nukrypti ir kurį įgyvendindamos kompetentingos nacionalinės valdžios įstaigos turi griežtai laikytis Direktyvoje 93/104 aiškiai nustatytų apribojimų“ [25]. Direktyvos 2003/88 7 straipsnio nuostatose įtvirtina taisyklė, kad darbuotojui turi būti sudarytos sąlygos gerai pailsėti siekiant užtikrinti veiksmingą darbuotojo saugą ir sveikatos apsaugą [26].

42. Kad direktyvos tikslai būtų pasiekti, reikia daryti prielaidą, kaip tai daroma teismų praktikoje, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatyta apsaugos sritis *ratione temporis* prasme yra plati, todėl tolesnės išvados taip pat taikomos atostogoms, kuriomis pasinaudojama ne per einamuosius metus, o vėliau. Teisingumo Teismas visų pirma pripažino, kad, nors šių mokamų kasmetinių atostogų teigiamas poveikis darbuotojo saugai ir sveikatai akivaizdžiai pasireikštų, jeigu jos būtų išnaudojamos per šiam tikslui numatytus metus, t. y. per einamuosius metus, tačiau šia prasme toks poilsio laikotarpis nepraranda savo paskirties, jeigu juo pasinaudojama kitais metais. Kadangi atostogos gali pagerinti darbuotojo saugą ir sveikatos apsaugą ir tada, kai jomis pasinaudojama kitais metais, jos ir tokiu atveju patenka į Direktyvos 2003/88 taikymo sritį [27].

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

25 — 2006 m. balandžio 6 d. Sprendimas *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-124/05, Rink. p. I-3423, 28 punktas); sprendimas *Dellas ir kt.* (minėtas 7 išnašoje, 49 punktas); 2004 m. kovo 18 d. Sprendimas *Merino Gómez* (C-342/01, Rink. p. I-2605, 29 punktas) ir sprendimas *BECTU* (minėtas 7 išnašoje, 43 punktas).

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

27 — Sprendimas *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (minėtas 25 išnašoje, 30 ir 31 punktai).

43. Remiantis teismų praktika, valstybėms narėms įgyvendinant šią teisę tenka svarbus vaidmuo, nes jos, vykdydamos Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą reikalavimą imtis būtinų priemonių, privalo numatyti tam reikalingas nacionalines įgyvendinimo sąlygas [28]. Tai apima naudojimosi šia teise ir jos įgyvendinimo sąlygų nustatymą, tačiau valstybės narės turi teisę numatyti konkrečias aplinkybes, kuriomis darbuotojai gali pasinaudoti šia teise, įgyta už visus išdirbtus laikotarpius [29].

44. Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje esančia nuoroda į nacionalinius teisės aktus pirmiausia siekiama leisti valstybėms narėms nustatyti teisines sąlygas, kurios apibrėžtų naudojimosi teise į atostogas organizacinius ir procedūrinius aspektus, pavyzdžiui, atostogų laiko planavimą, galimą darbuotojo pareigą iš anksto pranešti darbdaviui apie pageidaujamą atostogų laiką, sąlygą dėl atostogų suteikimo tik išdirbus tam tikrą minimalų laikotarpį, atostogų trukmės apskaičiavimo kriterijų nustatymą, kai darbo santykiai truko mažiau negu vienus metus, ir kitus [30]. Tačiau čia visada kalbama apie priemones, nustatančias naudojimosi teise į atostogas ir šios teisės įgyvendinimo sąlygas, kurias leidžia Direktyva 2003/88.

45. Tačiau iš EB 10 straipsnyje įtvirtinto Bendrijos lojalumo principo atsiranda valstybių narių pareiga Bendrijai, draudžianti perkeliant Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį į nacionalinę teisę nustatyti jos tikslui prieštaraujančias nacionalines priemones [31]. Tai pirmiausia susiję su tokių priemonių priėmimu, kurios galėtų pažeisti pačios teisės į mokamas kasmetines atostogas egzistavimą [32]. Todėl Teisingumo Teismas sprendime *BECTU* [33] teisingai nusprendė, kad valstybės narės teisės nuostata, numatanti tokią teisės į mokamas kasmetines atostogas sąlygą, kuri gali neleisti šiai teisei atsirasti tam tikrų darbuotojų atžvilgiu, yra nesuderinama su Bendrijos teise, motyvuodamas tuo, kad ji ne tik panaikina Direktyva 93/104 aiškiai numatytos asmeninės teisės turinį, bet ir prieštarauja šios direktyvos tikslui.

46. Mano nuomone, Teisingumo Teismas, nurodytame sprendime taikydamas Bendrijos teisės veiksmingumo principą, teisingai pripažino, kad valstybė narė, turėdama teisę nuspręsti dėl teisės atsiradimo, gali šią teisę taip pat apriboti arba visiškai panaikinti

28 — 2006 m. kovo 16 d. Sprendimas *Robinson-Steele* (C-131/04 ir C-257/04, Rink. p. I-2531, 57 punktas).

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

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

31 — Remiantis nusistovėjusia teismų praktika iš EB 10 straipsnio atsiranda valstybių narių pareiga taip perkelti direktyvą į nacionalinę teisę, kad būtų visiškai užtikrintas jos veiksmingas taikymas (2002 m. liepos 11 d. Sprendimas *Marks & Spencer*, C-62/00, Rink. p. I-6325, 24–26 punktai; 2000 m. lapkričio 16 d. Sprendimas *Komisija prieš Graikiją*, C-214/98, Rink. I-9601, 49 punktas ir 1999 m. rugsėjo 9 d. Sprendimas *Komisija prieš Vokietiją*, C-217/97, Rink. p. I-5087, 31 punktas). Todėl nacionalinis įstatymų leidėjas privalo priimti tokius valstybės vidaus teisės aktų panaikinimus, pakeitimus ir (arba) papildymus, kad būtų visiškai ir veiksmingai įgyvendinti Bendrijos teisės reikalavimai (žr. 1973 m. vasario 8 d. Sprendimą *Komisija prieš Italiją* 30/72, Rink. p. 161, 11 punktas; W. Kahl „Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag", Christian Calliess ir Matthias Ruffert (leid.), 1-asis leidimas, Noivydas, 1999, EB 10 straipsnis, 19 punktas, p. 374).

32 — Šia prasme žr. A. L. Bogg „The right to paid annual leave in the Court of Justice: the eclipse of functionalism", *European Law Review*, 31 tomas, 2006, Nr. 6, p. 897, kuris teigia, kad nacionalinės teisės norma negali panaikinti teisės į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką.

33 — Sprendimas *BECTU* (minėtas 7 išnašoje, 48 punktas).

nustatydama sunkiai įvykdomas naudojimosi šia teise sąlygas. Mano manymu, valstybė, galinti nustatyti teisės praradimo sąlygas, lygiai taip pat gali padaryti šią teisę neveiksmingą, nes abiem atvejais kalbama apie pačios teisės buvimą.

47. Beje, toks pavojus teisės į mokamas kasmetines atostogas veiksmingumui iškyla ir tada, kai valstybėms narėms suteikiama teisė numatyti, kokiomis aplinkybėmis pasibaigus tam tikram terminui darbuotojas netenka šios teisės. Šiuo atveju jau kalbama ne apie sprendimą dėl teisės į mokamas kasmetines atostogas įgyvendinimo būdo [34], t. y. konkretaus šios teisės įgyvendinimo, o apie Bendrijos teisės akto, būtent Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies, aprėpties nustatymą.

48. Šią nuostatą aiškinti taip, kad, pasibaigus nustatytam laikotarpiui, teisė į kasmetines atostogas prarandama, nors darbuotojas negalėjo pasinaudoti šia teise, nes dėl ligos buvo nedarbingas, pirmiausia reikštų, kad tam tikri darbuotojai, apribojant jų asmeninę apsaugos sritį, negali šia teise pasinaudoti [35].

49. Suderinus šią socialinės darbo apsaugos teisės sritį, kuri pagal EB 137 straipsnio 2 dalies b punktą laikytina Direktyvos 2003/88 teisiniu pagrindu, kompetenciją nustatyti šios teisės taikymo sritį dabar turi Bendrija [36]. Palikus tai valstybių narių kompetencijai, praktiškai taptų neįmanoma Bendrijos mastu užtikrinti panašų apsaugos lygį ir todėl pasiekti suderinimo tikslą. Dėl šios priežasties reikia atmesti Vokietijos vyriausybės argumentus, kad prie atostogų suteikimo sąlygų reikia priskirti taip pat teisės į atostogas praradimą ir todėl kompetenciją tai reglamentuoti turi valstybės narės.

b) Bendrijos teisės aktais užtikrintas apsaugos lygis

50. Toliau, mano manymu, svarbu priminti, kad valstybių narių laisvę nustatant nacionalines įgyvendinimo priemones riboja ta aplin-

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

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

36 — EB 137 straipsnis yra svarbiausias teisinis pagrindas direktyvoms socialinės politikos srityje priimti. Šis teisinis pagrindas numato tam tikrus derinimo proceso tikslus, kurie aiškėja kartu skaitant šio straipsnio 2 ir 1 dalis, t. y. derinimo procesu siekiama stiprinti Bendrijos remiamą ir papildomą veiklą srityse, kurios numatytos 1 dalies a–i punktuose. Pagal 1 dalies a punktą tokioms sritims priskiriama darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga. Ankstesnis pagrindas buvo EB sutarties 118 straipsnis, kuris taip pat pirmiausia buvo orientuotas į socialinę politiką ir dėl to skyrėsi nuo kitos jurisdikcijos normos, esančios EB sutarties 100a straipsnyje (dabar – EB 94 straipsnis), kuri buvo orientuota į vidaus rinką (žr. minėtą S. Krebber, 24 išnaša, EB 137 straipsnis, 18 punktas, p. 1373).

kybė, kad EB 137 straipsnio 2 dalies b punkte numatant priimti būtiniausius reikalavimus buvo siekiama Bendrijos teisės aktais užtikrinti tam tikrus apsaugos standartus, kurių valstybės narės negali pažeisti. Teisingumo Teismas dėl sąvokos „būtiniausi reikalavimai“ ankstesnio teisinio pagrindo EB sutarties 118a straipsnyje prasme sprendime *Jungtinė Karalystė prieš Tarybą* [37] yra konstatavęs, kad ši nuostata neriboja Bendrijos įsikišimo nustatant mažesnius bendrus reikalavimus, t. y. įsikišimo mažesniu atskirų valstybių narių apsaugos lygiu. Atvirkščiai, ši sąvoka turi būti suprantama taip, kad prireikus valstybės narės galėtų nustatyti aukštesnius apsaugos standartus už tuos, kurie numatyti Bendrijos teisės aktuose.

51. Toks aiškinimas pagrindžiamas ir EB 136 straipsnio formuluote, kurioje numatyta, kad socialinės politikos tikslas yra „gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimas“. Šis tikslas turi būti įgyvendinamas „siekiant pažangos“ [38] ir naikinant skirtumus. Siekiant šio pirminėje teisėje numatyto tikslo, Direktyvos 2003/88 15 straipsnyje numatyta valstybių narių teisė taikyti ir skatinti priemones, kurios yra palankesnės darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos atžvilgiu. Dėl darbuotojų apsaugos lygio Direktyvos 2003/88 23 straipsnyje atitinkamai nurodyta, kad, nepažeidžiant valstybių narių teisės priimti kitokias teisės normas, atitinkančias šioje direktyvoje nustatytus būtiniausius reikalavimus, šios direktyvos įgyvendinimas negali lemti darbuotojams teikiamos apsaugos bendro lygio sumažinimo [39].

52. Kokius būtiniausius reikalavimus Bendrijos teisės aktų leidėjas nustatė atostogų teisės srityje, matyti iš Direktyvos 2003/88. Šiuo klausimu pažymėtina, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje nėra jokio teisės į atostogas apribojimo. Direktyvoje nenumatyta nei sąlyga, kad darbuotojas privalo laiku pareikalauti ir faktiškai pasinaudoti atostogomis iki tam tikro laiko momento, t. y. iki referencinio laikotarpio pabaigos ir (arba) perkėlimo laikotarpio pabaigos, nei sąlyga dėl teisės į atostogas praradimo. 7 straipsnio 1 dalis nėra nuostata, nuo kurios pagal Direktyvos 2003/88 17 straipsnį būtų aiškiai leidžiama nukrypti [40].

37 — 1996 m. lapkričio 12 d. Sprendimas *Jungtinė Karalystė prieš Tarybą* (C-84/94, Rink. p. I-5755, 56 punktas).

38 — Šios išvados 15 išnašoje minėtas W. Balze (38 punktas). Papildomas leidimas, 1998, 3 dalis.

39 — Sprendimas *Jungtinė Karalystė prieš Tarybą* (minėtas 37 išnašoje, 42 punktas). W. Balze „Arbeitszeit, Urlaub und Teilzeitarbeit“, *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, 79 priedas (2002 m. spalis), B 3100, 6 punktas, p. 9, Darbo laiko direktyvos nuostatas supranta kaip būtiniausius reikalavimus EB 137 straipsnio prasme, taigi valstybės narės gali nustatyti ar išlaikyti griežtesnes darbo laiko taisykles. Tačiau pagal Direktyvos 2003/88 14 straipsnį specialiosios Bendrijos nuostatos yra viršesnės už direktyvos nuostatas, neatsižvelgiant į tai, ar jų užtikrinamas apsaugos lygis yra žemesni už nustatytąjį Darbo laiko direktyvoje.

40 — Žr. sprendimą *Robinson-Steele* (minėtas 28 išnašoje, 62 punktas) ir sprendimą *BECTU* (minėtas 7 išnašoje, 41 punktas). Šiuo klausimu taip pat žr. W. Balze „Die Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung“, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, Nr. 7, 1994, p. 207, kuris neįžvelgia esminės teisės nukrypti nuo šios nuostatos.

53. Vadinasi, Bendrijos teisės aktų leidėjas sąmoningai siekia užtikrinti aukštesnį apsaugos lygį už tą, kuris numatytas TDO konvencijoje Nr. 132 [41]. TDO konvencijos Nr. 132 9 straipsnyje numatyta laiko sąlyga, susijusi su atostogų suteikimu ir pasinaudojimu jomis, t. y. vieni metai ir (arba) 18 mėnesių pasibaigus metams, už kuriuos įgyta teisė į atostogas [42], tačiau Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje tokios nuostatos nėra. Iš to galima daryti išvadą, kad Bendrijos teisės aktais siekiama darbuotojams užtikrinti didesnę apsaugą už tą, kurią garantuoja tarptautinės darbo teisės normos [43].

54. Todėl toks Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies aiškinimas, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas prarandama pasibaigus nustatytam laikotarpiui, jei ja nebuvo pasinaudota laiku, ne tik prieštarauja Bendrijos teisės aktų leidėjo tikslui užtikrinti geresnį apsaugos lygį už tą, kuris numatytas TDO konvencijoje Nr. 132, bet tokio aiškinimo negalima pagrįsti ir šios teisės normos formuluote.

c) Teisės į atostogas susiejimas su darbingumu

i) Teisingumo Teismo praktikoje nustatytų principų taikymas pagal analogiją

55. Priešingai nei tvirtina Jungtinės Karalystės ir Nyderlandų vyriausybės, taip pat

41 — Šiame kontekste reikia priminti, kad pagal Direktyvos 2003/88 šeštą konstatuojamąją dalį reikia atsižvelgti į Tarptautinės darbo organizacijos principus dėl darbo laiko organizavimo. Tai nurodo ir generalinė advokatė J. Kokott savo 2006 m. sausio 12 d. Išvadoje, priimtoje byloje *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (25 išnašoje minėtas sprendimas). Kadangi TDO teisės aktais buvo nustatyti svarbūs tarptautiniai standartai darbo teisės srityje, mano manymu, Direktyvą 2003/88 būtina aiškinti atsižvelgiant į pagrindinius TDO konvencijos Nr. 132 principus. Žvelgiant paviršutiniškai, atrodo, kad šios dvi teisės priemonės turi labai daug panašumų. Vis dėlto išnagrinėjus atidžiau negalima nepastebėti, kad kai kurios Direktyvos 2003/88 nuostatos reglamentuoja plačiau negu TDO konvencijoje Nr. 132 nustatyti reikalavimai. Todėl būtų teisinga teigti, kad Direktyva 2003/88 šią konvenciją toliau plėtoja Bendrijos teisės lygmeniu (žr. J. Murray „Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared“, Haga, 2001, p. 185).

42 — TDO konvencijos Nr. 132 9 straipsnis yra specialioji nuostata, reglamentuojanti teisę į atostogas, kuri remiasi 8 straipsnyje numatyta galimybe mokamas kasmetines atostogas suteikti dalimis. Suteikti kasmetines atostogas dalimis gali leisti kompetentinga institucija, tačiau darbuotojas turi teisę į mažiausiai dviejų nepertraukiamų savaičių laikotarpį, jei darbdavys ir darbuotojas nesusitarė kitaip. 9 straipsnyje nustatyta, kad ši nepertraukiama atostogų dalis turi būti suteikta ir ja pasinaudota ne vėliau kaip per vienus metus, o kita mokamų kasmetinių atostogų dalis – ne vėliau kaip per 18 mėnesių pasibaigus metams, už kuriuos buvo įgyta teisė į atostogas. Nustatytą minimalų laiką viršijanti atostogų dalis, darbuotojui sutikus, gali būti perkelta į dar vėlesnį negu nustatytieji laikotarpį. Terminas turi būti nustatomas išklausius nacionalinių profesinių sąjungų nuomonę (žr. S. Böhmert „Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration“, Baden Badenas, 2002, p. 128).

43 — Iš TDO konvencijos Nr. 132 9 straipsnyje numatytos terminų nustatymo tvarkos negalima daryti jokios išvados dėl to, kad darbuotojas galėtų prarasti šią teisę, nes pati terminų nustatymo tvarka nenumato jokių teisinių pasekmių tuo atveju, kai atostogos nesuteikiamos arba jomis nepasinaudojama iki terminio pabaigos. Atvirkščiai, iš šios konvencijos 12 straipsnio aiškiai matyti, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas privalo būti suteikta, todėl bet koks susitarimas dėl šios teisės panaikinimo arba jos atsisakymo, atsižvelgiant į atitinkamos valstybės darbo santykius, laikomas niekiniu arba yra draudžiamas. I. García Perrote Escartín (minėtas 22 išnašoje, p. 3602) taip pat mano, kad tokiai praktikai, kuri nustato, kad pasibaigus tam tikram nustatytam laikotarpiui teisė į minimalų kasmetinių atostogų laiką prarandama, teisinio pagrindo nesuteikia nei TDO konvencija Nr. 132, nei Direktyva 2003/88. Atvirkščiai, iš TDO konvencijos Nr. 132 12 straipsnio aiškėja, kad ši teisė yra neginčijama.

nėra pagrindo teigti, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje darbuotojo teisė į minimalias mokamas kasmetines atostogas siejama su darbingumu per referencinį arba perkėlimo laikotarpį. Iš principo būtų galima paprieštarauti, kad dėl ligos nedarbingam darbuotojui, kuris nebuvo darbe ir nedirbo, atitinkamai nereikalingas poilsio laikotarpis. Tačiau, kaip teisingai nurodo Komisija, toks požiūris prieštarauja Teisingumo Teismo išvadai sprendimuose *Merino Gómez* [44] ir *FNV* [45].

56. Teisingumo Teismas byloje *Merino Gómez* nagrinėjo kasmetinių atostogų ir motinystės atostogų santykį Bendrijos teisėje. Konkrečiai kalbant, buvo nagrinėjamas klausimas, ar pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį, Direktyvos 92/85/EEB [46] 11 straipsnio 2 dalies a punktą ir Direktyvos 76/207/EEB 5 straipsnio 1 dalį [47], kai sutampa darbuotojos motinystės atostogų datos su visam personalui kolektyvinėje sutartyje nustatytų kasmetinių atostogų datomis, darbuotoja turi teisę kasmetinėmis atostogomis pasinaudoti per kitą, o ne sutartąjį laikotarpį, kuris nesutampa su motinystės atostogų data. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas pripažino, kad teise į kasmetines atostogas ir motinystės atostogas siekiama skirtingų tikslų. Pastarosiomis, pirma, siekiama apsaugoti moters biologinę būklę per nėštumą ir po jo, antra, laikotarpiu po nėštumo ir gimdymo siekiama apsaugoti tarp motinos ir vaiko esantį ypatingą ryšį [48]. Tokiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas nusprendė, kad darbuotoja turi teisę savo kasmetinėmis atostogomis pasinaudoti per kitą laikotarpį, nesutampantį su jos motinystės atostogomis [49].

57. Šį principą Teisingumo Teismas patvirtino sprendime *FNV,* patikslindamas, kad sumuojant kelis Bendrijos teisės garantuojamus atostogų laikotarpius metų pabaigoje kasmetinių atostogų arba jų dalies perkėlimas į kitus metus gali būti neišvengiamas [50], nes Bendrijos teisės garantuojamos atostogos negali daryti įtakos teisei gauti kitas šios teisės garantuojamas atostogas [51].

44 — Sprendimas *Merino Gómez* (minėtas 25 išnašoje).

45 — Sprendimas Urteil *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (minėtas 25 išnašoje).

46 — 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (OL L 348, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 110).

47 — 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, p. 40; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 187).

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

49 — Sprendimas *Merino Gómez* (minėtas 25 išnašoje, 38 punktas).

50 — Sprendimas *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (minėtas 25 išnašoje, 24 punktas) ir 2005 m. balandžio 14 d. Sprendimas *Komisija prieš Liuksemburgą* (C-519/03, Rink. p. I-3067, 33 punktas).

51 — Sprendimas *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (minėtas 25 išnašoje, 24 punktas); 2005 m. balandžio 14 d. Sprendimas *Komisija prieš Liuksemburgą* (C-519/03, Rink. p. I-3067, 33 punktas) ir sprendimas *Merino Gómez* (minėtas 25 išnašoje, 41 punktas).

58. Žinoma, nors negalima dėti lygybės ženklo tarp nėštumo ir ligos, tačiau galima nurodyti nemažai priežasčių, kodėl šią teismo praktiką galima atitinkamai taikyti kasmetinių atostogų ir laikinojo nedarbingumo atostogų santykiui. Laikinojo nedarbingumo atostogomis, kaip ir motinystės atostogomis, visų pirma siekiama apsaugoti darbuotojo fizinę ir psichinę būklę nuo pažeidžiamumo, todėl jis atleidžiamas nuo pareigos dirbti ir jam suteikiamas poilsio laikotarpis, taip pat leidžiama fiziškai pailsėjus vėliau vėl integruotis į darbą. Kasmetinių atostogų tikslas – suteikti darbuotojui laisvo laiko, leisti pailsėti ir atsipalaiduoti, o laikinojo nedarbingumo atostogos suteikiamos išskirtinai tam, kad darbuotojas atgautų sveikatą ir pasveiktų, t. y. nugalėtų tą patologinę būseną, kurios priežasčių, be kita ko, darbuotojas negali paveikti [52].

jog dėl suteiktų laikinojo nedarbingumo atostogų prarandama teisė į mokamas kasmetines atostogas, yra neleistina, nes priešingu atveju prasmės netektų ši teisės aktuose įtvirtinta pagrindinė teisė.

ii) Nesuderinamumas su Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies logika ir tikslu

— Pavojus aiškinti priešingai siekiamam tikslui

59. Todėl, kaip teigė Italijos vyriausybė, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo nustatytus principus ir sutinkant su tuo, kad poilsiui skirtų atostogų ir laikinojo nedarbinimo atostogų tikslai yra skirtingi, negalima daryti išvados, kad ieškovas pagrindinėje byloje netenka teisės į faktinį atostogų suteikimą. Taigi, remiantis pirmiau nurodytos Teisingumo Teismo praktikos pagrindine mintimi, reikia daryti išvadą, kad praktika, numatanti,

60. Be jau minėtų abejonių dėl tokio Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies aiškinimo, kad teisės į atostogas netenkama pasibaigus nustatytam terminui, galima pateikti dar vieną argumentą dėl tokios tvarkos nesuderinamumo su Direktyvos 2003/88 tikslu, kuriuo siekiama užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatą.

61. Atrodytų, kad darbo teisėje numatyto draudimo kaupti nepanaudotas atostogų

52 — S. González Ortega (minėtas 23 išnašoje, p. 432) pripažįsta, kad pirmasis motinystės atostogų etapas skirtas motinos fiziniam poilsiui ir (arba) biologinei apsaugai po gimdymo. Taigi šio atostogų etapo paskirtis yra kita negu likusiųjų motinystės atostogų, kurios skirtos vaikui prižiūrėti ir motinos bei kūdikio ryšiui stiprinti. Autorius įžvelgia panašumų tarp šio pirmojo motinystės atostogų etapo ir laikinojo nedarbingumo atostogų ir todėl tvirtina, kad Teisingumo Teismo praktika, susijusi su motinystės atostogų ir kasmetinių atostogų santykiu, turi būti atitinkamai taikoma ir laikinojo nedarbingumo atostogų ir kasmetinių atostogų santykiui.

dienas pradinė logika ir tikslas, kaip iki šiol numatyta kai kuriose nacionalinės teisės sistemose, tarp jų ir Vokietijos, – užtikrinti, kad atostogomis būtų iš tiesų pasinaudota per einamuosius metus, o už teisės į atostogas įgyvendinimą konkrečiu atveju yra atsakingas pats darbuotojas. Remiantis šia koncepcija atrodytų logiška, kad darbuotojui numatyta atsakomybė už jo pasyvumo ar pavėluoto teisės įgyvendinimo pasekmes; taigi jis šios teisės netenka [53].

62. Tačiau būtina atsižvelgti į tai, kad taip pirminis darbuotojų socialinės apsaugos tikslas, kuris yra šios nuostatos tikslas ir taip pat sutampa su Direktyvos 2003/88 tikslu, būtų pakeistas į priešingą tikslą, jei darbuotojas dėl aplinkybių, kurių negali kontroliuoti, negalėtų pasinaudoti teise į kasmetines atostogas. Pirma, prie aplinkybių, kurių darbuotojas negali kontroliuoti, priskiriama galimybė, kad darbdavys tyčia nevykdys nustatytos pareigos, ir tokią galimybę ši nuostata dar labiau sustiprina. Tačiau prie jų priskiriamos ir kitos fizinės nuo darbuotojo valios nepriklausančios aplinkybės – *force majeure*, pavyzdžiui, liga.

63. Abiem atvejais dėl teisės į atostogas praradimo ne tik neįgyvendinamas siekiamas tikslas, bet galiausiai dėl to iš esmės nepagrįstai baudžiamas darbuotojas. Tokia teisinė pasekmė akivaizdžiai nesuderinama su Direktyvos 2003/88 logika ir tikslu. Todėl Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies negalima aiškinti taip, kad darbuotojas, kuris dėl ligos tapo nedarbingas, praranda jam garantuotą pagrindinę teisė į minimalų kasmetinių mokamų atostogų laiką.

— Aiškinimas atsižvelgiant į darbo santykių šalių interesus

64. Priešingai nei tvirtina atsakovė pagrindinėje byloje, Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį visiškai įmanoma aiškinti taip, kad būtų

53 — R. Glaser ir H. Lüders „§ 7 BUrlG auf dem Prüfstand des EuGH – Anmerkungen zum Vorlagebeschluss des LAG Düsseldorf", *Betriebs-Berater*, 61, 2006, Nr. 49, p. 2692, mano, kad būtent pavojus netekti teisės į atostogas ir užtikrina, kad bus iš tiesų ir laiku pasinaudota atostogomis. I. García Perrote Escartín (minėtas 22 išnašoje, p. 3593 ir 3600) tvirtina, kad tokiu draudimu kaupti atostogas siekiama suteikti darbuotojams galimybę faktiškai pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis. Remiantis šia koncepcija, darbuotojui tenka „našta" atitinkamai ginti savo teisę į atostogas. Tačiau autorius atkreipia dėmesį ir į tai, kad šis draudimas turi nemažai trūkumų. Jis gali sukelti vadinamąjį bumerango efektą, kuris gerai žinomas darbo teisės specialistams, nes atsiranda galimybė, kad darbuotojas galiausiai visiškai neteks teisės į atostogas, ir tai gali paskatinti darbdavį pažeisti teisę. Autorius mano, kad tokia tvarka pateisina teisės pažeidimus ir sukuria sąlygas darbdaviams nepagrįstai praturtėti. Juk darbdavys gali tiesiog stebėti, kaip darbuotojas netenka savo teisės į kasmetines atostogas, bet nėra įpareigotas sumokėti piniginę kompensaciją. Dėl to baudžiamas ne teisę pažeidęs asmuo (darbdavys), o tas, kuris negalėjo įgyvendinti savo teisės (darbuotojas).

atsižvelgiama į darbuotojo interesus ir kartu mažiau apribojama pagrindinė teisė į minimalų kasmetinių mokamų atostogų laiką, negu tai daroma ginčijamoje Vokietijos teisės normoje. Kaip teisingai nurodo Komisija, valstybė narė, siekdama užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, pavyzdžiui, galėtų nustatyti sąlygas, kad teisė į atostogas būtų perkeliama tik tiek, kiek tai būtina. Taip pat būtų galima numatyti paskatas, dėl kurių darbuotojams taptų patrauklu pasinaudoti savo kasmetinėmis atostogomis per protingą laikotarpį kitais metais.

65. Šias priemones konkrečiai įgyvendinti įmonės lygiu taip pat turi darbdavys, nes jis, turėdamas didelius organizavimo ir koordinavimo įgaliojimus [54], geriausiai gali suderinti darbuotojo teisę į atostogas su atitinkamais įmonės interesais.

iii) Palyginimas su TDO konvencijos Nr. 132 nuostatomis

66. Be to, tai, kad darbuotojo teisė į atostogas negali būti susieta su jo darbingumu, aiškiai matyti iš TDO konvencijos Nr. 132 5 straipsnio 4 dalies formuluotės: „<…> nebuvimas darbe dėl nuo suinteresuotojo darbuotojo nepriklausančių priežasčių, pavyzdžiui, laikinojo nedarbingumo, nelaimingo atsitikimo arba motinystės atostogų, turi būti įskaičiuojamas į darbo stažą [55]“. Be to, tos pačios konvencijos 6 straipsnio 2 dalyje aiškiai nurodyta, kad „laikinojo nedarbingumo dėl ligos ar nelaimingo atsitikimo atostogos negali būti įskaičiuotos į nustatytą minimalų kasmetinių atostogų laiką“.

67. Vadinasi, šias nuostatas, atsižvelgiant į jų tikslą, reikia suprasti taip, kad laikinojo nedarbingumo atostogos, kuriomis buvo pasi-

54 — Bendrijos teisės aktais techninės ir socialinės darbo apsaugos srityje atsižvelgiama į plačius darbdavio organizavimo ir koordinavimo įgaliojimus, todėl, pavyzdžiui, 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvos 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, p. 1) 5 straipsnio 1 dalyje nustatyta darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Galiausiai žr. 2007 m. birželio 14 d. Sprendimą *Komisija prieš Jungtinę Karalystę* (C-127/05, 40 ir 41 punktai), kuriame Teisingumo Teismas pripažino, kad darbdavys yra įpareigotas užtikrinti darbuotojams saugią darbo aplinką.

55 — Beje, aplinkybė, kad TDO konvencijos Nr. 132 5 straipsnio 4 dalyje liga ir motinystė teisinių pasekmių atžvilgiu vertinamos vienodai, patvirtina 60 punkte išdėstytą nuomonę, kad abiem atvejais darbuotojo teisės turi būti saugomos vienodai.

naudota anksčiau, negali turėti neigiamo poveikio teisei į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką [56]. Nors konvenciją pasirašiusios valstybės, kurių dauguma yra Europos Sąjungos valstybės narės [57], tai „užtikrina tokiomis sąlygomis, kurios nustatytos atitinkamos šalies kompetentingos institucijos arba atitinkamos praktikos“, tačiau valstybių narių kompetencija čia taip pat apribojama tik įgyvendinimo priemonių priėmimu, todėl galima teigti, kad teisės aktais joms draudžiama minėto nebuvimo darbe neįskaičiuoti į darbo stažą.

68. Taigi TDO konvencijos Nr. 132 ir Direktyvos 2003/88 pagrindinė teisinė idėja iš esmės sutampa [58]. Todėl valstybės narės yra įpareigotos šias teisės normas aiškinti ir savo nacionalines teisės sistemas formuoti taip, kad nebuvimas darbe dėl ligos negalėtų daryti poveikio teisei į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką.

B — *Dėl antrojo klausimo*

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

70. Remiantis Teisingumo Teismo praktika, šiuo draudimu, rūpinantis veiksminga darbuotojo sauga ir sveikatos apsauga,

56 — Taip mano ir I. García Perrote Escartín (minėtas 22 išnašoje, p. 3584 ir 3595).

57 — Visos Europos Sąjungos valstybės narės yra TDO narės. Nors pati Europos Sąjunga nėra narė, tačiau remiantis ankstesniu 2001 m. gegužės 14 d. Europos Komisijos ir TDO generalinio direktoriaus susirašinėjimu abi organizacijos siekia socialinės ir ekonominės pažangos, geresnių gyvenimo ir darbo sąlygų bei užimtumo skatinimo (OL C 165, p. 23). 1958 m. priėmus pirmąjį TDO ir Europos bendrijos susitarimą šių organizacijų bendradarbiavimas siekiant minėtų tikslų buvo laipsniškai plečiamas. Institucijų lygmeniu Europos Komisija turi stebėtojo statusą. Ji dalyvauja koordinuojant Europos Bendrijų valstybių narių poziciją, kad būtų užtikrintas TDO normų ir Bendrijos teisės aktų suderinamumas ir taip palengvintas TDO normų ratifikavimas. Iki šiol TDO konvenciją Nr. 132 yra ratifikavusi Belgija (2003 m. birželio 2 d.), Čekijos Respublika (1996 m. rugpjūčio 23 d.), Suomija (1990 m. sausio 15 d.), Vokietija (1975 m. spalio 1 d.), Vengrija (1998 m. rugpjūčio 19 d.), Airija (1974 m. birželio 20 d.), Italija (1981 m. liepos 28 d.), Latvija (1994 m. birželio 10 d.), Liuksemburgas (1979 m. spalio 1 d.), Malta (1988 m. birželio 9 d.), Portugalija (1981 m. kovo 17 d.), Slovėnija (1992 m. gegužės 29 d.), Ispanija (1972 m. birželio 30 d.) ir Švedija (1978 m. birželio 7 d). Kitos valstybės narės, pavyzdžiui, Bulgarija (1949 m. gruodžio 29 d.), Danija (1939 m. birželio 22 d.), Prancūzija (1939 m. rugpjūčio 23 d.), Graikija (1952 m. birželio 13 d.) ir Slovakija (1993 m. sausio 1 d.) iki šiol yra ankstesnę TDO konvenciją pasirašiusios šalys. Be to, reikia atkreipti dėmesį, kad TDO konvencijos dažnai turi faktinį poveikį, nes dėl savo pavyzdinių tikslų, net ir formaliai neratifikuotos, daro įtaką daugelio valstybių teisės sistemų raidai (šiuo klausimu žr. J.-M. Verdier „L'apport des normes de l'OIT au droit français du travail“, *Revue internationale du Travail*, 132 tomas, 1993, Nr. 5 ir 6, p. 474 ir 478; H. Kohl „Pas de paix possible sans une politique sociale internationale“, *Regards sur l'avenir de la justice sociale – Mélanges à l'occasion du 75e anniversaire de l'OIT*, Ženeva, 1994, p. 177).

58 — Vadinasi, klausimo, ar valstybės narės privalo laikytis turinio prasme skirtingų pareigų, kylančių iš TDO konvencijos Nr. 132 ir Direktyvos 2003/88, nagrinėti nebereikia. Šiuo klausimu žr. generalinio advokato G. Tesauro pastabas, išdėstytas 1991 m. sausio 24 d. Išvadoje, pateiktoje byloje *Stöckel* (C-345/89, Rink. p. I-4047, 11 punktas).

siekiama užtikrinti, kad darbuotojas galėtų gerai pailsėti [59]. Juo siekiama neleisti darbdaviui piktnaudžiauti „išperkant“ teisę į atostogas ir (arba) sutrukdyti darbuotojui atsisakyti atostogų tik dėl finansinių paskatų [60].

71. Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje nurodomas tolesnio darbo užmokesčio per atostogų laikotarpį mokėjimo tikslas – juo siekiama darbuotojui garantuoti, kad per šį laikotarpį jo situacija prilygtų situacijai, egzistavusiai jam dirbant [61]. Kitaip sakant, reikalavimu mokėti darbo užmokestį per atostogų laikotarpį siekiama užtikrinti, kad darbuotojas ekonomine prasme galėtų sau leisti iš tiesų pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis [62]. Pinigine kompensacija siekiama to paties. Šia už nepanaudotas atostogas mokama pinigine kompensacija visų pirma siekiama, kad darbuotojas, nutrūkus vieniems darbo santykiams, prieš pradėdamas naujus darbo santykius turėtų galimybę pasinaudoti mokamomis atostogomis [63]. Todėl teisės į piniginę kompensaciją praradimas reikštų, kad negali būti įgyvendintas Direktyvos 2003/88 tikslas užtikrinti darbuotojų teisę į poilsį.

72. Teisingumo Teismas sprendime *Robinson-Steele* [64] pripažino, kad teisė į kasmetines atostogas ir teisė gauti užmokestį už jas Direktyvoje 2003/88 laikomos vienos teisės dviem sudedamosiomis dalimis. Mano manymu, būtent toks teisės į darbo užmokestį ir teisės į piniginę kompensaciją tikslų tapatumas rodo, kad pastaroji taip pat yra neatskiriama teisės į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką dalis.

73. Taigi atsakymas į antrąjį prejudicinį klausimą aiškėja jau iš atsakymo į pirmąjį klausimą. Kadangi, kaip jau konstatuota pirma, teisės į mokamas kasmetines atostogas pasibaigus nustatytam laikotarpiui savaiminis praradimas prieštarauja Direktyvos 2003/88 tikslui, tai taip pat taikytina ir teisei į piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas, kuri, kaip antrinė teisė, atsiranda iš teisės į atostogas.

74. Tačiau negalima sutikti su atsakovės pagrindinėje byloje argumentu, kad galimybė, jog nutraukiant darbo santykius reikės sumokėti piniginę kompensaciją už per daugelį

59 — Sprendimas *BECTU* (minėtas 7 išnašoje, 44 punktas); sprendimas *Merino Gómez* (minėtas 25 išnašoje, 30 punktas) ir sprendimas *Robinson-Steele* (minėtas 28 išnašoje, 60 punktas).

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

61 — Sprendimas *Robinson-Steele* (minėtas 28 išnašoje, 58 punktas).

62 — A. L. Bogg (minėtas 32 išnašoje, p. 899).

63 — Taip pat mano ir A. Tizzano savo išvadoje, pateiktoje byloje *BECTU* (minėta 9 išnašoje, 38 punktas).

64 — Sprendimas *Robinson-Steele* (minėtas 28 išnašoje, 58 punktas).

metų sukauptas nepanaudotas atostogas, paskatintų darbdavius iš anksto atleisti ilgalaikį nedarbingumą dėl ligos turinčius darbuotojus. Tokiam argumentui galima papriešt arauti: būtent darbdavio pareigos mokėti piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas nenustatymas kaip tik galėtų jį paskatinti atleisti darbuotoją prieš suteikiant jam mokamas kasmetines atostogas, nes kitu atveju jis būtų įpareigotas įgyvendinti Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytą darbuotojo teisę į mokamas kasmetines atostogas. Siekiant sutrukdyti, piktnaudžiaujant teise nutraukti darbo sutartį, išvengti šios pagrindinės teisės, kurią užtikrina Bendrijos teisės aktai, įgyvendinimo, bet kuriuo atveju nutrūkus darbo santykiams darbuotojui reikia pripažinti teisę į piniginę kompensaciją už atostogas, į kurias teisė buvo įgyta, tačiau kurios liko nepanaudotos.

75. Šiai bylai svarbių TDO konvencijos Nr. 132 nuostatų lyginamoji analizė taip pat nesuteikia pagrindo daryti kitokios išvados. Konvencijos 11 straipsnyje įtvirtina principinė darbuotojo teisė į piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas, proporcinga darbo laikotarpiui, už kurį jam nebuvo suteiktos tokios atostogos. Kadangi ir čia teisė į piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas susijusi su teise į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką, kaip pirmine teise, reikia taikyti konvencijos 5 straipsnio 4 dalį, kurioje nustatyta, kad nebuvimas darbe dėl nuo suinteresuotojo darbuotojo nepriklausančių priežasčių, pavyzdžiui, dėl laikinojo nedarbingumo, nelaimingo atsitikimo arba motinystės atostogų, turi būti įskaičiuojamas į darbo stažą [65]. Todėl laikinosios nedarbingumo atostogos negali turėti neigiamo poveikio teisei į piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas.

76. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta pirmiau, Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti taip, kad nutrūkus darbo santykiams darbuotojas bet kuriuo atveju turi teisę į piniginę kompensaciją už atostogas, į kurias teisė buvo įgyta, tačiau kurios liko nepanaudotos.

C — Dėl trečiojo klausimo

77. Kaip konstatuota pirmiau, tiek iš Direktyvos 2003/88 [66] 7 straipsnio teleologinio aiškinimo, tiek ir iš TDO konvencijos Nr. 132 5 straipsnio 4 dalies teisinės idėjos [67] matyti, kad laikinojo nedarbingumo trukmė yra prilyginama darbo stažui, nes darbuojas nedirba dėl nuo jo valios nepriklausančių, taigi pateisinamų, priežasčių.

78. Taigi per tą laikotarpį darbuotojas įgyja visas teises, tarp jų ir teisę į mokamas kasmetines atostogas, kuria galės pasinaudoti, kai atgaus darbingumą, o nutrūkus darbo santykiams, taip pat įgijus visišką nedarbin-

65 — Žr. 66 punktą.

66 — Žr. 55–65 punktus.
67 — Žr. 66–68 punktus.

gumą, šią teisę pakeičia teisė į piniginę kompensaciją.

79. Kad atsirastų teisė į kasmetines atostogas ir (arba) teisė į piniginę kompensaciją, iš esmės nėra nustatyta sąlyga dėl ankstesnės faktinės veiklos buvimo, taigi darbuotojas šią teisę įgyja ir tada, kai jis per visą referencinį laikotarpį nebuvo darbe dėl ligos.

80. Dėl klausimo dalies, kuria klausiama, ar tokios teisės įgyjamos ir tada, kai visą referencinį laikotarpį nedirbama dėl nepateisinamų priežasčių, norėčiau priminti, kad, remiantis nusistovėjusia teismų praktika, EB 234 straipsniu sukurta prejudicinio sprendimo priėmimo procedūra yra Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų bendradarbiavimo priemonė, kuria naudodamasis Teisingumo Teismas pateikia nacionaliniams teismams nuorodas dėl Bendrijos teisės aiškinimo, kurio jiems reikia nagrinėjamai bylai išspręsti [68].

81. Pagal šį bendradarbiavimą tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, kurio kompetencijai priklauso priimti galutinį sprendimą, atsižvelgęs į bylos ypatumus turi teisę įvertinti prejudicinio sprendimo būtinumą sprendimui priimti ir Teisingumo Teismui pateiktų klausimų reikšmingumą. Todėl jei pateikti klausimai susiję su Bendrijos teisės aiškinimu, Teisingumo Teismas iš principo privalo priimti dėl jų sprendimą [69].

82. Vis dėlto Teisingumo Teismas taip pat yra nusprendęs, kad išimtiniais atvejais, siekdamas patikrinti savo kompetenciją, jis turi įvertinti aplinkybes, kuriomis į jį kreipėsi nacionalinis teismas. Jis gali atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prejudicinio klausimo tik tuo atveju, kai prašomas Bendrijos teisės aiškinimas akivaizdžiai nesusijęs su pagrindinės bylos aplinkybėmis ar dalyku, kai problema hipotetinė arba kai jis neturi faktinės arba teisinės informacijos, būtinos siekiant naudingai atsakyti į pateiktą klausimą [70].

83. Iš tiesų bendradarbiavimo dvasia, kuria vadovaujamasi prašymo priimti prejudicinį sprendimą nagrinėjimo procese, reiškia, kad nacionalinis teismas savo ruožtu privalo paisyti Teisingumo Teismui patikėtos užduoties prisidėti prie teisingumo vykdymo valstybėse narėse, o ne teikti nuomones bendraisiais ar hipotetiniais klausimais [71].

68 — Žr., be kita ko, 1992 m. liepos 16 d. Sprendimą *Meilicke* (C-83/91, Rink. p. I-4871, 22 punktas) ir 2004 m. vasario 5 d. Sprendimą *Schneider* (C-380/01, Rink. p. I-1389, 20 punktas).

69 — Sprendimas *Schneider* (minėtas 68 išnašoje, 21 punktas ir ten nurodyta teismų praktika).

70 — Žr., be kita ko, 1981 m. gruodžio 16 d. Sprendimą *Foglia/Novello* (244/80, Rink. p. 3045, 18 punktas); 1995 m. birželio 15 d. Sprendimą *Zabala Erasun ir kt.* (C-422/93–C-424/93, Rink. p. I-1567, 29 punktas); 1998 m. kovo 12 d. Sprendimą *Djabali* (C-314/96, Rink. p. I-1149, 19 punktas) ir sprendimą *Schneider* (minėtas 68 išnašoje, 22 punktas). Galiausiai žr. generalinio advokato A. Tizzano 2005 m. sausio 18 d. Išvadą, pateiktą byloje *Längst* (C-165/03, Rink. p. I-5637, 45 punktas) ir toje pačioje byloje priimtą 2005 m. birželio 30 d. Sprendimą (Rink. p. I-5637, 30–35 punktai).

71 — Sprendimas *Schneider* (minėtas 68 išnašoje, 23 punktas).

84. Iš sprendimo kreiptis su prašymu priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad ieškovas pagrindinėje byloje nuo 2004 m. rugsėjo 8 d. iki 2005 m. rugsėjo 30 d., taigi iki darbo santykių pabaigos, turėjo gydytojo išduotą laikinojo nedarbingumo lapelį. Vadinasi, akivaizdu, kad jis nebuvo darbe dėl pateisinamų priežasčių, todėl klausimo dalis, kuria klausiama, ar teisė į kasmetines atostogas arba į piniginę kompensaciją atsiranda taip pat tada, kai nedirbama dėl nepateisinamų priežasčių, nėra svarbi sprendimui pagrindinėje byloje priimti ir Teisingumo Teismui į ją atsakyti nereikia.

VII — Išvada

85. Atsižvelgdama į tai, kas buvo išdėstyta pirmiau, siūlau Teisingumo Teismui į *Landesarbeitsgerichts Düsseldorf* pateiktus prejudicinius klausimus atsakyti taip:

1. Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad darbuotojai bet kuriuo atveju turi turėti teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas. Per referencinį laikotarpį darbuotojo dėl ligos nepanaudotos atostogos turi būti suteikiamos vėliau.

2. Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti taip, kad nutrūkus darbo santykiams darbuotojai bet kuriuo atveju turi teisę į piniginę kompensaciją už atostogas, į kurias teisė buvo įgyta, tačiau kurios liko nepanaudotos (kompensacija už nepanaudotas atostogas).

3. Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnį reikia aiškinti taip, kad teisė į kasmetines atostogas arba piniginę kompensaciją įgyjama ir tada, kai visą referencinį laikotarpį nedirbama dėl pateisinamų priežasčių (ligos).