GENERALINIO ADVOKATO
GERARD HOGAN IŠVADA,
pateikta 2021 m. balandžio 15 d.[1]

Byla C-233/20

WD
prieš
job-medium GmbH, likviduojamą įmonę

(*Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas, Austrija) prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga – Direktyva 2003/88/EB – 7 straipsnis – Kompensacija už nepanaudotas atostogas nutraukiant darbo santykius – Darbo santykių nutraukimas darbuotojui be svarbios priežasties išėjus iš darbo“

I. Įžanga

1. Šis prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra susijęs su 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų[2] 7 straipsnio aiškinimu.

2. Šis prašymas pateiktas nagrinėjant WD ir jo buvusio darbdavio *job-medium* ginčą. Jis susijęs su WD prašymu išmokėti piniginę kompensaciją už iki darbo santykių pabaigos nepanaudotas kasmetines atostogas, kai darbo santykiai pasibaigė darbuotojui nusprendus nutraukti sutartį prieš laiką be tinkamo įspėjimo.

II. Teisinis pagrindas

A. ES teisė

1. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija

3. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 31 straipsnyje „Tinkamos ir teisingos darbo sąlygos“ nustatyta:

„1. „Kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas.

[1] Originalo kalba: anglų.

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

2. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas.“

2. Direktyva 2003/88

4. 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. Austrijos teisė

5. Iš dalies pakeisto *Urlaubsgesetz* (1976 m. liepos 7 d. Kasmetinių atostogų įstatymas, *UrlG*)[3] 10 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatyta:

„1. Darbo santykių pasibaigimo dieną darbuotojas už ataskaitinius metus, kuriais nutraukiami darbo santykiai, turi teisę į kompensaciją už atostogas, atitinkančią įdarbinimo trukmę ataskaitiniais metais, palyginti su visais ataskaitiniais metais. Paimtos atostogos išskaičiuojamos iš kompensuotinų kasmetinių atostogų taikant *pro rata temporis* principą <…>

2. Kompensacija neišmokama, jeigu darbuotojas prieš terminą nutraukia darbo santykius be svarbios priežasties.“

III. Pagrindinės bylos faktinės aplinkybės

6. WD dirbo *job-medium* nuo 2018 m. birželio 25 d. iki 2018 m. spalio 9 d. 2018 m. spalio 9 d. jis nutraukė darbo sutartį prieš laiką ir tinkamai neįspėjęs. Per darbo laikotarpį ieškovas įgijo teisę į 7,33 darbo dienos kasmetinių atostogų, iš kurių pasinaudojo keturiomis dienomis. Todėl baigiantis darbo santykiams jis turėjo teisę į dar 3,33 darbo dienos kasmetinių atostogų. *Job-medium* ieškovui nesumokėjo kompensacijos už kasmetines atostogas ir šiuo atveju rėmėsi *UrlG* 10 straipsnio 2 dalimi, pagal kurią kompensacija už kasmetines atostogas nemokama, jeigu darbo santykiai prieš laiką ir be pateisinamos priežasties buvo nutraukti darbuotojo iniciatyva.

7. Manydamas, kad ši nuostata prieštarauja ES teisei, WD pareiškė ieškinį dėl šios kompensacijos sumokėjimo. Jo ieškinys pirmojoje instancijoje ir apeliacinis skundas buvo atmesti remiantis *UrlG* 10 straipsnio 2 dalimi.

8. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, nagrinėjantis kasacinį skundą, nurodo, kad teisė į kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas pagal *UrlG* 10 straipsnio 2 dalį prarandama tik tuo atveju, kai darbuotojas iš darbo išeina be svarbios priežasties. Šiomis aplinkybėmis svarbi priežastis yra tuomet, kai išėjimo iš darbo momentu negalima pagrįstai tikėtis, kad darbuotojas išlaikys darbo santykius, net per įspėjimo terminą.

[3] *BGBl.*, 1976/390.

9. *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas, Austrija) nurodo, kad šios nuostatos tikslas yra, pirma, represinio pobūdžio, nes ja siekiama atgrasyti darbuotojus nuo darbo santykių nutraukimo be pagrindo anksčiau laiko, ir, antra, ekonominio pobūdžio, nes ja siekiama sumažinti finansinę naštą darbdaviui, kai jis patiria nenumatytų nuostolių dėl vieno iš savo darbuotojų praradimo.

10. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl *UrlG* 10 straipsnio 2 dalies atitikties Direktyvos 2003/88 7 straipsniui, kaip jį Teisingumo Teismas išaiškino savo jurisprudencijoje, ir Chartijos 31 straipsnio 2 daliai.

11. Konkrečiai kalbant, iš šios jurisprudencijos matyti, kad aplinkybė, jog darbuotojas savo iniciatyva nutraukia darbo santykius, neturi įtakos jo teisei (jei taikoma) gauti piniginę kompensaciją už teisę į kasmetines atostogas, kuriomis jis negalėjo pasinaudoti iki šių darbo santykių pabaigos. Vis dėlto Teisingumo Teismas taip pat nusprendė, kad toks Direktyvos 2003/88 7 straipsnio aiškinimas, kuris skatintų darbuotoją nesinaudoti kasmetinėmis atostogomis tam, kad padidintų savo atlyginimą, būtų nesuderinamas su tikslais, kurių siekiama nustatant teisę į mokamas kasmetines atostogas.

12. Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, pirma, kad darbuotojo išėjimo iš darbo be svarbios priežasties atveju būtent darbuotojas vienašališkai priima sprendimą nepasinaudoti teise į atostogas natūra arba gaunant kompensaciją. Antra, teisės į kompensaciją suteikimas anksčiau laiko nutraukus darbo santykius be svarbios priežasties prieštarautų principui, pagal kurį niekas negali pasinaudoti teise, kylančia iš jo neteisėtų veiksmų.

IV. Prejudiciniai klausimai ir procesas Teisingumo Teisme

13. Šiomis aplinkybėmis 2020 m. balandžio 29 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2020 m. birželio 4 d., *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar su [Chartijos] 31 straipsnio 2 dalimi ir [Direktyvos 2003/88] 7 straipsniu suderinama nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią darbuotojui nepriklauso kompensacija už nepanaudotas atostogas už einamuosius (paskutinius) metus, kai jis be svarbios priežasties pirma laiko vienašališkai nutraukia darbo santykius („išeina iš darbo“)?

2. Jei į šį klausimą būtų atsakyta neigiamai:

(2.1.) Ar tuomet reikia papildomai patikrinti, ar darbuotojas neturėjo galimybės pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis?

(2.2.) Jei taip, kokie yra šio patikrinimo kriterijai?“

14. Rašytines pastabas pateikė WD, *job-medium*, Austrijos vyriausybė ir Europos Komisija.

15. Pasibaigus rašytinei proceso daliai Teisingumo Teismas pagal Procedūros reglamento 76 straipsnio 2 dalį nusprendė, jog yra pakankamai informuotas, kad priimtų sprendimą, nerengdamas teismo posėdžio.

V. Analizė

A. Dėl klausimų priimtinumo

16. Savo rašytinėse pastabose *job-medium* teigė, kad *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas) pateikti klausimai turi būti pripažinti nepriimtinais, nes juose nurodytas nuostatas Teisingumo Teismas jau išaiškino, pateikdamas atsakymą, taikytiną pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms.

17. Šiuo atžvilgiu pakanka pažymėti, kad pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją, šiam teismui ir nacionaliniams teismams bendradarbiaujant, kaip numatyta SESV 267 straipsnyje, tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes turi įvertinti, ar jo sprendimui priimti būtinas prejudicinis sprendimas, ir Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą. Todėl iš principo Teisingumo Teismas turi priimti sprendimą tuo atveju, jei pateikiami klausimai susiję su ES teisės išaiškinimu. Tuo remiantis reikia daryti išvadą, kad klausimams dėl ES teisės taikoma svarbos prezumpcija. Teisingumo Teismas gali atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prejudicinio klausimo, tik jeigu akivaizdu, kad prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas visiškai nesusijęs su pagrindinėje byloje nagrinėjamo ginčo aplinkybėmis ar dalyku, jeigu problema hipotetinė arba Teisingumo Teismas neturi informacijos apie faktines ar teisines aplinkybes, būtinas tam, kad naudingai atsakytų į jam pateiktus klausimus [4].

18. Vis dėlto iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad WD buvo atsisakyta išmokėti piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas pasibaigus darbo santykiams su *job-medium* pagal *UrlG* 10 straipsnio 2 dalį, nes jis pirma laiko nutraukė šiuos darbo santykius, nenurodydamas rimtų priežasčių. Atsižvelgdamas į šias aplinkybes, nacionalinis teismas išdėsto priežastis, dėl kurių jam kyla abejonių dėl šios nuostatos atitikties Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 daliai ir Chartijos 31 straipsnio 2 daliai.

19. Taigi akivaizdu, kad pateikti klausimai yra susiję su ES teisės aiškinimu ir kad atsakymas į šiuos klausimus yra naudingas ir reikšmingas siekiant išspręsti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamą ginčą. Todėl pateikti prejudiciniai klausimai yra priimtini.

B. Dėl teisės į piniginę kompensaciją už kasmetines atostogas nepagrįsto išėjimo iš darbo atveju

20. Užduodamas pirmąjį klausimą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar su Chartijos 31 straipsnio 2 dalimi ir Direktyvos 2003/88 7 straipsniu suderinama nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią darbuotojui nepriklauso kompensacija už nepanaudotas atostogas už einamuosius (paskutinius) metus, kai jis be svarbios priežasties pirma laiko vienašališkai nutraukia darbo santykius.

[4] Šiuo klausimu žr. 2020 m. lapkričio 24 d. Sprendimą *AZ (dokumentų klastojimas)* (C-510/19, EU:C:2020:953, 25 ir 26 punktai).

21. Pirmiausia reikia priminti, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje pakartojama ir patikslinama pagrindinė teisė į kasmetines mokamas atostogas, įtvirtinta Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje[5]. Kitaip tariant, šios direktyvos 7 straipsnio 1 dalyje tik sukonkretinama ši pagrindinė teisė[6]. Todėl darytina išvada, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas neturėtų būti aiškinama siaurai[7].

22. Antra, taip pat reikėtų priminti Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje kiekvienam darbuotojui numatytos teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslą, t. y. suteikti galimybę darbuotojui pailsėti nuo darbo sutartyje numatytų užduočių atlikimo ir turėti laiko atsipalaiduoti ir laisvalaikiui. Šis tikslas, dėl kurio teisė į mokamas kasmetines atostogas skiriasi nuo kitų rūšių atostogų, kuriomis siekiama skirtingų tikslų, pagrįstas prielaida, kad darbuotojas faktiškai dirbo ataskaitiniu laikotarpiu[8].

23. Trečia, iš Direktyvos 2003/88 nuostatų ir iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad, nors valstybės narės turi savo vidaus teisės aktuose apibrėžti naudojimosi teise į mokamas kasmetines atostogas ir jos įgyvendinimo sąlygas, jos negali nustatyti *jokių tiesiogiai iš šios direktyvos išplaukiančios teisės atsiradimo sąlygų*[9].

24. Kita vertus, taip pat reikia priminti, kad teisė į kasmetines atostogas yra tik viena iš dviejų teisės į mokamas kasmetines atostogas, kaip pagrindinės ES teisės, dalių. Taigi minėta pagrindinė teisė apima teisę gauti užmokestį ir, kaip glaudžiai su šia teise į „mokamas“ kasmetines atostogas susijusią teisę, teisę į kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas, kai nutraukiami darbo santykiai[10].

25. Šiomis aplinkybėmis iš suformuotos Teisingumo Teismo jurisprudencijos taip pat matyti, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje nenustatyta jokios teisės į piniginę kompensaciją atsiradimo sąlygos, išskyrus tai, kad, pirma, darbo santykiai turi pasibaigti ir, antra, darbuotojas šių santykių pasibaigimo dieną neišnaudojo visų kasmetinių atostogų, į kurias turėjo teisę[11]. Be to, priežastis, dėl kurios darbo santykiai pasibaigė, nėra svarbi
Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje nurodytai teisei į kompensaciją dėl nepanaudotų kasmetinių atostogų[12].

5 Šiuo klausimu žr. 2020 m. rugsėjo 8 d. Sprendimą *Komisija ir Taryba / Carreras Sequeros ir kt.* (C-119/19 P ir C-126/19 P, EU:C:2020:676, 115 punktas).

6 2020 m. rugsėjo 8 d. Sprendimas *Komisija ir Taryba / Carreras Sequeros ir kt.* (C-119/19 P ir C-126/19 P, EU:C:2020:676, 117 punktas).

7 Šiuo klausimu žr. 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimą *Heimann ir Toltschin* (C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693, 23 punktas) ir 2020 m. birželio 25 d. Sprendimą *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 55 punktas).

8 Šiuo klausimu žr. 2018 m. spalio 4 d. Sprendimą *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 27 ir 28 punktai) ir 2020 m. birželio 25 d. Sprendimą *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ird Iccrea Banca* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 57 ir 58 punktai).

9 Šiuo klausimu žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 28 punktas), 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimą *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 34 punktas) ir 2020 m. birželio 25 d. Sprendimą *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 56 punktas).

10 Šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Bauer ir Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 58 punktas) ir 2020 m. birželio 25 d. Sprendimą *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 83 punktas).

11 Šiuo klausimu žr. 2014 m. birželio 12 d. Sprendimą *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755, 23 punktas); 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Bauer ir Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 44 punktas), 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Kreuziger* (C-619/16, EU:C:2018:872, 31 punktas); 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 23 punktas) ir 2020 m. birželio 25 d. Sprendimą *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 84 punktas).

12 Šiuo klausimu žr. 2016 m. liepos 20 d. Sprendimą *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, 28 punktas) ir 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Bauer ir Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 45 punktas).

26. Pareikšdamas savo nuomonę neignoruoju to, kad Teisingumo Teismas taip pat nurodė, kad iš šio Direktyvos 2003/88 7 straipsnio aiškinimo negalima daryti išvados, jog, nepaisant to, dėl kokių aplinkybių darbuotojas nepasinaudojo mokamomis kasmetinėmis atostogomis, jam išsaugoma minėto straipsnio 1 dalyje nurodyta teisė į kasmetines atostogas, o darbo santykių pasibaigimo atveju – teisė§ į jas galinčią pakeisti kompensaciją, kaip numatyta to paties straipsnio 2 dalyje [13]. Teisingumo Teismas taip pat atkreipė dėmesį į tai, kad darbuotojas turi būti negalėjęs pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas iki darbo santykių nutraukimo dėl nuo jo valios nepriklausančių priežasčių [14].

27. Vis dėlto svarbu, kad šios jurisprudencijos aspektai nebūtų suprasti neteisingai. Bet koks Direktyvos 2003/88 7 straipsnio aiškinimas, kuris galėtų paskatinti darbuotoją sąmoningai nesinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis taikytinais ataskaitiniais ar leidžiamo perkėlimo laikotarpiais, siekiant padidinti darbo užmokestį pasibaigus darbo santykiams, būtų nesuderinamas su tikslais, kurių siekiama nustatant teisę į mokamas kasmetines atostogas [15]. Vis dėlto svarbu vengti, kad pareiga užtikrinti veiksmingą naudojimąsi teise į mokamas kasmetines atostogas visiškai tektų darbuotojui [16].

28. Taigi reikia užtikrinti darbdavio ir darbuotojo teisių pusiausvyrą. Vis dėlto reikia priminti, kad, atsižvelgiant į šią pusiausvyrą, teisė į mokamas kasmetines atostogas neturi būti aiškinama siaurai [17]. Šiomis aplinkybėmis darbdavio interesų apsauga turi būti griežtai būtina siekiant pateisinti nukrypimą nuo darbuotojo teisės į mokamas kasmetines atostogas [18].

29. Šioje byloje matyti, kad, atsižvelgiant į Direktyvos 2003/88 7 straipsnio tikslą, darbuotojas faktiškai dirbo ataskaitiniu laikotarpiu. Kitaip tariant, darbuotojas įgijo teisę į kasmetines atostogas ir vienintelė priežastis, dėl kurios kompensacinės išmokos nereikia mokėti, yra ta, kad jis nutraukė darbo santykius pirma laiko ir be svarbios priežasties. Tomis aplinkybėmis akivaizdu, kad piniginės kompensacijos atėmimas yra represinio pobūdžio.

30. Taigi atrodo, kad toks mechanizmas prieštarauja Direktyvos 2003/88 7 straipsnio formuluotei ir tikslui, kuriuos išdėsčiau šioje išvadoje. Taip yra juo labiau todėl, kad, WD ir Austrijos vyriausybės nuomone, yra kitų darbdaviui prieinamų priemonių – sutartinių ar teisinių, – kuriomis būtų atlyginta bet kokia žala, kurią jis patirtų dėl to, kad darbuotojas be priežasties iš darbo išėjo anksčiau laiko [19]. Atsižvelgiant į šias garantijas, dar mažiau tikėtina, kad darbuotojas sąmoningai nesinaudos mokamomis kasmetinėmis atostogomis per ataskaitinį laikotarpį vieninteliu arba pagrindiniu tikslu – padidinti atlyginimą baigiantis darbo santykiams.

[13] Šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Kreuziger* (C-619/16, EU:C:2018:872, 37 punktas).

[14] Šiuo klausimu žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 61 punktas) ir 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimą *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 52 punktas).

[15] Šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 48 punktas).

[16] Šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Kreuziger* (C-619/16, EU:C:2018:872, 50 punktas) ir 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 43 punktas).

[17] Šiuo klausimu žr. 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimą *Heimann ir Toltschin* (C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693, 23 punktas) ir 2020 m. birželio 25 d. Sprendimą *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 55 punktas).

[18] Šiuo klausimu žr. 2020 m. birželio 25 d. Sprendimą *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 75 punktas).

[19] Pasak WD, dėl nepagrįsto išėjimo iš darbo *job-medium* sumokėta sutartinė kompensacija (žr. rašytines WD pastabas, p. 2). Pasak Austrijos vyriausybės, nepagrįstas išėjimas iš darbo yra sutarties pažeidimas, dėl kurio darbdaviui iš esmės gali būti atlyginta žala pagal *Bundesgesetz vom 11 Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz)* (1921 m. gegužės 11 d. Federalinis įstatymas dėl privačių darbuotojų darbo sutarčių (Samdomų darbuotojų aktas)) ir *Allgemeines bürgerliches Gesetzbutch* (Bendrasis civilinis kodeksas) 1162a straipsnį (žr. Austrijos rašytines pastabas, 13 punktas).

31. Šiomis aplinkybėmis darau išvadą, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalis ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinamos taip, kad pagal jas draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias už paskutinius einamuosius darbo metus nemokama kompensacija už kasmetines atostogas, jeigu darbuotojas vienašališkai pirma laiko nutraukia darbo santykius be svarbios priežasties.

32. Taigi nebūtina atsakyti į antrąjį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimą.

VI. Išvada

33. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas, Austrija) pateiktą pirmąjį klausimą:

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 pagal juos draudžiami nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos už paskutinius einamuosius darbo metus nemokama kompensacija už kasmetines atostogas, jeigu darbuotojas vienašališkai pirma laiko nutraukia darbo santykius be svarbios priežasties.