TEISINGUMO TEISMO (didžioji kolegija) SPRENDIMAS

2018 m. lapkričio 6 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbo laiko organizavimas – Direktyva 2003/88/EB – 7 straipsnis – Teisė į mokamas kasmetines atostogas – Nacionalinės teisės norma, numatanti nepanaudotų mokamų kasmetinių atostogų ir piniginės kompensacijos už tokias atostogas praradimą, jei darbuotojas nepateikė atostogų prašymo prieš pasibaigiant darbo santykiams – Direktyva 2003/88/EB – 7 straipsnis – Pareiga nacionalinę teisę aiškinti taip, kad ji atitiktų Sąjungos teisę – Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija – 31 straipsnio 2 dalis – Galimybė remtis sprendžiant ginčus tarp privačių asmenų“

Byloje C-684/16

dėl *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) 2016 m. gruodžio 13 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2016 m. gruodžio 27 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

prieš

Tetsuji Shimizu

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kurį sudaro pirmininkas K. Lenaerts, kolegijų pirmininkai J.-C. Bonichot, A. Prechal (pranešėja), M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe ir C. Lycourgos, teisėjai M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen ir S. Rodin,

generalinis advokatas Y. Bot,

posėdžio sekretorius K. Malacek, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2018 m. sausio 9 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV*, atstovaujamos advokato J. Röckl,

– T. Shimizu, atstovaujamo advokato N. Zimmermann,

– Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos T. Henze ir J. Möller,

– Prancūzijos vyriausybės, atstovaujamos D. Colas ir R. Coesme,

* Proceso kalba: vokiečių.

– Vengrijos vyriausybės, atstovaujamos E. Sebestyén ir Z. Fehér,

– Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir T. S. Bohr,

susipažinęs su 2018 m. gegužės 29 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

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

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV* (toliau – *Max-Planck*) ir Tetsuji Shimizu, vieno iš jos buvusių darbuotojų, ginčą dėl *Max-Planck* atsisakymo išmokėti jam piniginę kompensaciją už prieš pasibaigiant darbo santykiams nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, 1993, p. 18; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 197) ketvirtoje konstatuojamojoje dalyje buvo nustatyta:

„kadangi 1989 m. gruodžio 9 d. Strasbūre vykusiame Europos Sąjungos Vadovų Tarybos susitikime valstybių ar vyriausybių vadovų iš vienuolikos valstybių narių priimtoje Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje ir visų pirma jos <…> 8 punkte ir <…> skelbiama, kad:

„<…>

8. Kiekvienas Europos bendrijos darbuotojas turi teisę į savaitės poilsio laiką ir mokamas kasmetines atostogas, kurių trukmė turi būti palaipsniui suderinta atsižvelgiant į nacionalinę praktiką.

<…>“

4 Kaip matyti iš Direktyvos 2003/88, kuri panaikino Direktyvą 93/104, 1 konstatuojamosios dalies, pirmąja direktyva buvo atliktas antrosios direktyvos nuostatų kodifikavimas.

5 Direktyvos 2003/88 4–6 konstatuojamosiose dalyse numatyta:

„(4) Tikslo pagerinti darbuotojų saugą, higieną ir sveikatą darbe neturėtų būti siekiama vien dėl ekonominių priežasčių.

(5) Visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. „Poilsio“ sąvoką būtina išreikšti laiko vienetais, t. y. dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis. [Sąjungos] darbuotojams turi būti suteikiamas minimalus dienos, savaitės ir kasmetinio poilsio laikas ir atitinkamos pertraukos. <…>

(6) Turėtų būti atsižvelgta į Tarptautinės darbo organizacijos principus dėl darbo laiko organizavimo, įskaitant su naktiniu darbu susijusius principus.“

6 Direktyvos 2003/88 7 straipsnis, kuriame identiškais terminais pakartotas Direktyvos 93/104 7 straipsnis, suformuluotas taip:

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

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

7 Direktyvos 2003/88 17 straipsnyje numatyta, kad valstybės narės gali nukrypti nuo kai kurių jos nuostatų. Tačiau neleidžiama nukrypti nuo jos 7 straipsnio.

Vokietijos teisė

8 2002 m. gegužės 7 d. redakcijos (*BGBl.* 2002 I, p. 1529) 1963 m. sausio 8 d. *Bundesurlaubsgesetz* (Federalinis atostogų įstatymas, *BGBl.* 1963, p. 2; toliau – *BUrlG*) 7 straipsnyje numatyta:

„(1) Nustatant atostogų laiką turi būti atsižvelgiama į darbuotojo pageidavimus šiuo klausimu, nebent tai prieštarautų neatidėliotiniems darbo organizavimo poreikiams arba kitų darbuotojų, kuriems dėl socialinių priežasčių teiktina pirmenybė, pageidavimams. Atostogas privaloma suteikti, jei darbuotojas prašo jų po ligos prevencijos ar medicininės reabilitacijos priemonių.

<…>

(3) Atostogos turi būti suteikiamos ir jomis turi būti pasinaudojama einamaisiais kalendoriniais metais. Atostogų perkėlimas į kitus kalendorinius metus leidžiamas tik tuo atveju, kai tai pateisinama neatidėliotinomis darbo organizavimo arba darbuotojo asmeninėmis priežastimis. <…>

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

9 *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst* (viešojo sektoriaus kolektyvinė sutartis) yra 26 straipsnis „Kasmetinės atostogos“; jo 1 dalyje nustatyta:

„<…> Kasmetinės mokamos atostogos turi būti suteikiamos einamaisiais kalendoriniais metais <…>

<…>“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

10 T. Shimizu buvo įdarbintas *Max-Planck* pagal kelias terminuotas darbo sutartis nuo 2001 m. rugpjūčio 1 d. iki 2013 m. gruodžio 31 d. Šalių darbo santykiai buvo reglamentuojami *BUrlG* nuostatomis ir viešojo sektoriaus kolektyvine sutartimi.

11 2013 m. spalio 23 d. rašte *Max-Planck* pasiūlė T. Shimizu pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis iki darbo santykių pabaigos, tačiau neįpareigojo to padaryti savo nustatytu laiku. T. Shimizu išnaudojo dvi kasmetinių atostogų dienas, atitinkamai – 2013 m. lapkričio 15 d. ir gruodžio 2 d.

12 Po to, kai 2013 m. gruodžio 23 d. raštu paprašė iš *Max-Planck* 11 979 EUR kompensacijos už 51 nepanaudotą mokamų kasmetinių atostogų dieną už 2012 ir 2013 m. ir šis prašymas nebuvo patenkintas, T. Shimizu pareiškė ieškinį, siekdamas, kad *Max-Planck* būtų įpareigota išmokėti šią kompensaciją.

13 Kadangi tas ieškinys buvo tenkintas pirmojoje ir antrojoje instancijose, *Max-Planck* kreipėsi į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusį teismą – *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) – su kasaciniu skundu.

14 Tas teismas nurodo, kad pagal *BUrlG* 7 straipsnio 3 dalį teisė į pagrindinėje byloje aptariamas mokamas kasmetines atostogas išnyko, nes tais metais, už kuriuos atostogos buvo skirtos, jomis nebuvo pasinaudota. Pagal *BUrlG* 7 straipsnio 3 dalį darbuotojo teisė į atostogas, kuriomis nebuvo pasinaudota tais metais, už kuriuos jos skirtos, iš principo išnyksta tų metų pabaigoje, išskyrus atvejus, kai įvykdytos šioje nuostatoje nustatytos perkėlimo sąlygos. Todėl, jeigu darbuotojas galėjo išnaudoti atostogas tais metais, už kuriuos jos buvo skirtos, tų metų pabaigoje teisė į mokamas kasmetines atostogas išnyksta. Kadangi šios teisės išnyksta, jos nebegali virsti teise į kompensaciją pagal *BUrlG* 7 straipsnio 4 dalį. Kitaip būtų tik tuomet, jeigu darbdavys, nepaisydamas laiku pateikto darbuotojo prašymo suteikti atostogas, jo būtų neišleidęs atostogauti. Vis dėlto *BUrlG* 7 straipsnio negalima aiškinti taip, kad darbdavys turi priversti darbuotoją išeiti mokamų kasmetinių atostogų.

15 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad Teisingumo Teismo jurisprudencija neleidžia nustatyti, ar nacionalinės teisės nuostatos, kurios turi tokį poveikį, kaip apibūdintas ankstesniame punkte, atitinka Direktyvos 2003/88 7 straipsnį ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį, o doktrinoje šiuo klausimu nėra vieningos nuomonės. Konkrečiai kalbant, kyla klausimas, ar darbdavys pagal *BUrlG* 7 straipsnio 1 dalį turi vienašališkai nustatyti kasmetinių atostogų laikotarpį ir ar 2014 m. birželio 12 d. Sprendimas *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755) turi būti suprantamas taip, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas negali išnykti referencinių metų arba perkėlimo laikotarpio pabaigoje, net jeigu darbuotojas galėjo pasinaudoti šia teise.

16 Be to, tas teismas nurodo, kad *Max-Planck* – tai privatinės teisės reglamentuojama pelno nesiekianti organizacija, kuri, tiesa, didžiąja dalimi yra finansuojama iš valstybės lėšų, bet vis dėlto neturi išimtinių įgaliojimų, palyginti su privačių asmenų santykiams taikytinomis taisyklėmis, todėl turi būti laikoma privačiu subjektu. Šiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas taip pat turėtų paaiškinti, ar privačių asmenų santykiuose pripažįstamas tiesioginis Direktyvos 2003/88 7 straipsnio ar Chartijos 31 straipsnio 2 dalies veikimas.

17 Šiomis aplinkybėmis *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius klausimus:

„1. Ar pagal [Direktyvos 2003/88] 7 straipsnį arba [Chartijos] 31 straipsnio 2 dalį draudžiama nacionalinės teisės nuostata, kaip antai [*BUrlG*] 7 straipsnis, kuriame numatyta tokia teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimo tvarka, pagal kurią darbuotojas turi pateikti prašymą dėl atostogų ir nurodyti pageidaujamą atostogų laikotarpį, kad pasibaigus referenciniam laikotarpiui neprarastų atostogų be kompensacijos, o darbdavys neįpareigojamas vienašališkai ir privalomai nustatyti darbuotojui atostogų laiko per referencinį laikotarpį?

2. Jeigu į pirmąjį klausimą bus atsakyta teigiamai:

Ar tas pats taikoma ir tuo atveju, jei darbo santykiai saistė privačius asmenis?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

18 Savo pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiantis teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnį ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti taip, kad jais draudžiama nacionalinės teisės norma, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal kurią tuo atveju, jeigu darbuotojas atitinkamu referenciniu laikotarpiu nepateikė prašymo leisti pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, pasibaigus šiam laikotarpiui, toks darbuotojas netenka teisės į mokamų kasmetinių atostogų dienas, įgytas už šį laikotarpį pagal minėtas nuostatas, ir atitinkamai teisės į piniginę kompensaciją už šias nepanaudotas kasmetines atostogas pasibaigus darbo santykiams.

19 Pirmiausia primintina, kad pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti laikoma ypatingos svarbos Sąjungos socialinės teisės principu, nuo kurio negalima nukrypti ir kurį kompetentingos nacionalinės valdžios institucijos turi įgyvendinti tik laikydamosi Direktyvoje 2003/88 aiškiai nustatytų ribų (šiuo klausimu žr. 2014 m. birželio 12 d. Sprendimo *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, 15 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

20 Be to, teisė į mokamas kasmetines atostogas ne tik ypač svarbi kaip Sąjungos socialinės teisės principas, bet ir aiškiai įtvirtinta Chartijos, kuri, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalimi, turi tokią pačią teisinę galią kaip ir Sutartys, 31 straipsnio 2 dalyje (2016 m. birželio 30 d. Sprendimo *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, 20 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

21 Pirma, dėl Direktyvos 2003/88 7 straipsnio iš karto pažymėtina, kad pagrindinė byla susijusi su atsisakymu sumokėti kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas tarp pagrindinės bylos šalių egzistavusių darbo santykių pasibaigimo dieną.

22 Šiuo klausimu primintina, kad pasibaigus darbo santykiams faktiškai nebegalima pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis, į kurias darbuotojas turi teisę. Siekiant išvengti to, kad darbuotojui dėl šios galimybės nebuvimo būtų užkirstas bet koks kelias pasinaudoti šia teise, net pinigine forma, Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbuotojas turi teisę į piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetinių atostogų dienas (šiuo klausimu žr. 2014 m. birželio 12 d. Sprendimo *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, 17 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

23 Kaip yra nusprendęs Teisingumo Teismas, Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje nenustatyta jokios teisės į piniginę kompensaciją atsiradimo sąlygos, išskyrus tai, kad, pirma, darbo santykiai turi būti pasibaigę ir, antra, darbuotojas šių santykių pasibaigimo dieną turi būti neišnaudojęs visų jam priklausančių kasmetinių atostogų (2016 m. liepos 20 d. Sprendimo *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, 27 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

24 Iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad minėta nuostata nedraudžia nacionalinių įstatymų ar praktikos, pagal kuriuos, pasibaigus darbo santykiams, jokia piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas nemokama darbuotojui, kuris negalėjo pasinaudoti visomis jam priklausančiomis kasmetinėmis atostogomis prieš pasibaigiant šiems darbo santykiams, be kita ko, dėl to, kad jis buvo išėjęs laikinojo nedarbingumo atostogų per visą referencinį laikotarpį ir (arba) perkėlimo laikotarpį ar jų dalį (2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 62 punktas; 2016 m. liepos 20 d. Sprendimo *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, 31 punktas ir 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 65 punktas).

25 Be to, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnis negali būti aiškinamas taip, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas, taigi ir teisė į šio straipsnio 2 dalyje numatytą piniginę kompensaciją, galėtų išnykti dėl darbuotojo mirties. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas, be kita ko,

pažymėjo, kad, nors pareiga sumokėti tokią kompensaciją turėtų išnykti dėl darbuotojo mirties pasibaigus darbo santykiams, dėl šios aplinkybės nenumatytas įvykis lemtų visišką pačios teisės į mokamas kasmetines atostogas praradimą atgaline data (šiuo klausimu žr. 2014 m. birželio 12 d. Sprendimo *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, 25, 26 ir 30 punktus).

26 Darbuotojo įgytos teisės į mokamas kasmetines atostogas arba atitinkamos jo teisės į kompensaciją už nepanaudotas atostogas pasibaigus darbo santykiams išnykimas, suinteresuotajam asmeniui neturėjus galimybės faktiškai pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, pakenktų pačiai šios teisės esmei (šiuo klausimu žr. 2013 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Komisija / Strack* (peržiūra), C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 32 punktą).

27 Kiek tai susiję su pagrindine byla, pažymėtina, kad, remiantis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo paaiškinimais, buvusio T. Shimizu darbdavio atsisakymas sumokėti jam piniginę kompensaciją už mokamas kasmetines atostogas, nepanaudotas iki darbo santykių pasibaigimo, grindžiamas nacionalinės teisės norma, pagal kurią teisė į minėtas atostogas išnyksta iš principo ne dėl darbo santykių, kaip tokių, pasibaigimo, bet dėl to, kad darbuotojas dirbdamas nepaprašė išleisti jo tokių atostogų referenciniu laikotarpiu, su kuriuo jos buvo susijusios.

28 Taigi nagrinėjamu atveju pateiktas klausimas iš esmės yra toks: ar, atsižvelgiant į šio sprendimo 23 punkte primintą Teisingumo Teismo jurisprudenciją, tą dieną, kai pasibaigė pagrindinėje byloje aptariami darbo santykiai, T. Shimizu dar turėjo teisę į mokamas kasmetines atostogas, galinčias virsti pinigine kompensacija dėl darbo santykių pasibaigimo, ar jos nebeturėjo.

29 Vadinasi, minėtas klausimas visų pirma susijęs su Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies išaiškinimu ir juo siekiama sužinoti, ar šia nuostata draudžiama tai, kad teisės į nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas išlaikymas pasibaigus referenciniam laikotarpiui gali būti susietas su sąlyga, kad darbuotojas turi būti paprašęs leisti pasinaudoti šia teise minėtu laikotarpiu, ir su tuo, kad tokio prašymo nebuvimo atveju jos praradimas būtų numatytas, o darbdavys neįpareigojamas vienašališkai ir privalomai nustatyti darbuotojui atostogų laiko per šį laikotarpį.

30 Pirma, iš šio sprendimo 22–25 punktuose minėtos Teisingumo Teismo jurisprudencijos negalima daryti išvados, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnis turėtų būti aiškinamas taip, kad, nesvarbu, dėl kokių aplinkybių darbuotojas nepasinaudojo mokamomis kasmetinėmis atostogomis, toks darbuotojas turėtų toliau naudotis minėto straipsnio 1 dalyje nurodyta teise į kasmetines atostogas ir darbo santykių pasibaigimo atveju – teise į jas galinčią pakeisti kompensaciją, kaip numatyta to paties straipsnio 2 dalyje.

31 Antra, nors pagal suformuotą jurisprudenciją, siekiant garantuoti Sąjungos teisėje įtvirtintos pagrindinės darbuotojo teisės į mokamas kasmetines atostogas laikymąsi, Direktyvos 2003/88 7 straipsnis negali būti aiškinamas siaurai, pažeidžiant teises, kurias darbuotojas kildina iš šios direktyvos (šiuo klausimu žr. 2014 m. birželio 12 d. Sprendimo *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, 22 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją), taip pat reikia priminti, kad šio straipsnio 1 dalyje nustatytu mokėjimu už atostogas siekiama sudaryti darbuotojui galimybę faktiškai pasinaudoti atostogomis, į kurias jis turi teisę (šiuo klausimu žr. 2006 m. kovo 16 d. Sprendimo *Robinson-Steele ir kt.*, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 49 punktą).

32 Pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje įtvirtinta teise į kasmetines atostogas siekiama sudaryti darbuotojui galimybę pailsėti nuo darbo sutartyje numatytų užduočių atlikimo, taip pat turėti laiko atsipalaiduoti ir laisvalaikiui (2016 m. liepos 20 d. Sprendimo *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, 34 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

33 Be to, numatant, kad minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas pinigine kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai, Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje taip pat siekiama užtikrinti, kad darbuotojas galėtų faktiškai

pailsėti, siekiant veiksmingai garantuoti jo saugą ir sveikatos apsaugą (šiuo klausimu žr. 2006 m. kovo 16 d. Sprendimo *Robinson-Steele ir kt.*, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 60 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

34 Trečia, kaip matyti iš pačių Direktyvos 2003/88 7 straipsnio nuostatų ir iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos, valstybės narės turi savo vidaus teisės aktuose apibrėžti naudojimosi teise į mokamas kasmetines atostogas sąlygas ir šios teisės įgyvendinimą, nurodydamos konkrečias aplinkybes, kuriomis darbuotojai gali pasinaudoti šia teise (2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 28 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

35 Šiuo klausimu Teisingumo Teismas yra, be kita ko, nurodęs, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis iš esmės nedraudžia nacionalinės teisės normos, numatančios naudojimosi pagal šią direktyvą aiškiai suteikiama teise į mokamas kasmetines atostogas tvarką, įskaitant šios teisės praradimą pasibaigus referenciniam laikotarpiui arba perkėlimo laikotarpiui, tačiau su sąlyga, kad teisę į mokamas kasmetines atostogas praradusiam darbuotojui faktiškai buvo suteikta galimybė pasinaudoti šios direktyvos jam suteikiama teise (2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 43 punktas).

36 Nacionalinės teisės nuostata, kaip *BUrlG* 7 straipsnio 1 ir 3 dalys, numatanti, kad nustatant atostogų laiką turi būti atsižvelgiama į darbuotojo pageidavimus šiuo klausimu, nebent egzistuotų svarbios priežastys, susijusios su neatidėliotinais darbo organizavimo poreikiais arba kitų darbuotojų, kuriems dėl socialinių priežasčių teiktina pirmenybė, pageidavimais, arba kad atostogų paprastai turi būti išeinama referenciniais metais, priklauso naudojimosi teise į mokamas kasmetines atostogas tvarkos sričiai, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį ir ankstesniame punkte nurodytą Teisingumo Teismo jurisprudenciją.

37 Šios rūšies nuostatos priklauso prie darbuotojų atostogoms nustatyti taikomų nacionalinės teisės normų ir procedūrų, kuriomis siekiama atsižvelgti į esamus skirtingus interesus (šiuo klausimu žr. 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Vicente Pereda*, C-277/08, EU:C:2009:542, 22 punktą).

38 Vis dėlto, kaip matyti iš šio sprendimo 35 punkto, svarbu įsitikinti, ar tokių nacionalinės teisės normų taikymas negali lemti darbuotojo įgytų teisių į mokamas kasmetines atostogas išnykimo, nors jis faktiškai neturėjo galimybės pasinaudoti šiomis teisėmis.

39 Nagrinėjamu atveju pažymėtina, kad iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, jog šio sprendimo 36 punkte paminėtos nacionalinės teisės nuostatos aiškinamos taip, kad aplinkybė, jog darbuotojas atitinkamu referenciniu laikotarpiu nepaprašė išleisti mokamų kasmetinių atostogų, iš principo reiškia, kad šis darbuotojas, pasibaigus minėtam laikotarpiui, praranda savo teises į šias atostogas ir darbo santykių pasibaigimo atveju – atitinkamai savo teisę į kompensaciją už šias nepanaudotas atostogas.

40 Kaip pažymėjo generalinis advokatas savo išvados 32 punkte, toks automatiškas teisės į mokamas kasmetines atostogas praradimas, dėl kurio iš anksto neturi būti tikrinama, ar darbuotojas faktiškai galėjo pasinaudoti šia teise, pažeidžia šio sprendimo 35 punkte primintas ribas, privalomai taikomas valstybėms narėms, kai jos nustato naudojimosi šia teise tvarką.

41 Darbuotojas turi būti laikomas silpnesniąja darbo santykių šalimi, todėl būtina užkirsti kelią tam, kad darbdavys turėtų galimybę apriboti jo teises. Atsižvelgiant į šią silpnesnės šalies situaciją, toks darbuotojas gali būti atgrasomas eksplicitiškai remtis savo teisėmis prieš darbdavį, nes visų pirma jam reikalaujant šių teisių darbdavys gali imtis priemonių, kurios gali turėti neigiamą poveikį šio darbuotojo darbo santykiams (šiuo klausimu žr. 2010 m. lapkričio 25 d. Sprendimo *Fuß*, C-429/09, EU:C:2010:717, 80 ir 81 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją).

42 Be to, skatinimas atsisakyti kasmetinių atostogų arba veikti taip, kad darbuotojai jų atsisakytų, yra nesuderinamas su teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslais, primintais šio sprendimo 32 ir 33 punktuose ir susijusiais, be kita ko, su būtinumu užtikrinti, kad darbuotojas galėtų faktiškai pailsėti, siekiant veiksmingai garantuoti jo saugą ir sveikatos apsaugą (šiuo klausimu žr. 2006 m. balandžio 6 d. Sprendimo *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, EU:C:2006:244, 32 punktą). Todėl bet koks darbdavio veikimas ar neveikimas, dėl kurio darbuotojas gali būti atgrasomas pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, prieštarauja ir teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslui (2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 39 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

43 Šiomis aplinkybėmis reikia išvengti situacijos, kai pareiga užtikrinti faktišką pasinaudojimą teise į mokamas kasmetines atostogas visiškai perkeliama darbuotojui, o darbdaviui dėl to suteikiama galimybė nesilaikyti pareigų, kaip pretekstą nurodant, kad darbuotojas nepateikė prašymo išleisti mokamų kasmetinių atostogų.

44 Atsakant į pirmąjį klausimą pažymėtina, kad iš Direktyvos 2003/88 7 straipsnio kylančios darbdavio pareigos laikymasis negali būti toks, kad jis būtų verčiamas įpareigoti savo darbuotojus faktiškai pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas (šiuo klausimu žr. 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Komisija / Jungtinė Karalystė*, C-484/04, EU:C:2006:526, 43 punktą), tačiau minėtas darbdavys turi sudaryti darbuotojui galimybę pasinaudoti tokia teise (šiuo klausimu žr. 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 63 punktą).

45 Kaip generalinis advokatas irgi pažymėjo savo išvados 41–43 punktuose, atsižvelgdamas į teisės į mokamas kasmetines atostogas privalomąjį pobūdį ir siekdamas garantuoti Direktyvos 2003/88 7 straipsnio veiksmingumą, darbdavys, be kita ko, privalo konkrečiai ir visiškai skaidriai užtikrinti, kad darbuotojas faktiškai turėtų galimybę pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis, skatindamas (prireikus – oficialiai) tai padaryti ir jį (aiškiai ir laiku tam, kad užtikrintų, jog minėtos atostogos dar galėtų garantuoti suinteresuotajam asmeniui poilsį ir atsipalaidavimą) informuodamas apie tai, kad, jeigu jomis nepasinaudos, pasibaigus referenciniam laikotarpiui arba leistinam perkėlimo laikotarpiui neteks į jas teisės.

46 Be to, įrodinėjimo pareiga šiuo atveju tenka darbdaviui (pagal analogiją žr. 2006 m. kovo 16 d. Sprendimo *Robinson-Steele ir kt.*, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 68 punktą). Jeigu jis negali įrodyti, kad elgėsi deramai rūpestingai tam, kad darbuotojas faktiškai turėtų galimybę pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis, į kurias jis turėjo teisę, manytina, kad teisės į minėtas atostogas netekimas pasibaigus referenciniam laikotarpiui arba leistinam perkėlimo laikotarpiui ir darbo santykių pasibaigimo atveju – atitinkamas piniginės kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas nesumokėjimas pažeistų atitinkamai Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį ir 7 straipsnio 2 dalį.

47 Vis dėlto, jeigu minėtas darbdavys gali pateikti įrodymą šiuo klausimu ir paaiškėja, kad pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis darbuotojas atsisakė savo noru ir žinodamas apie iš to išplaukiančias pasekmes, po to, kai jam buvo sudarytos galimybės faktiškai pasinaudoti teise į jas, Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 ir 2 dalys nedraudžia nei to, kad ši teisė prarandama, nei to, kad (darbo santykių pasibaigimo atveju) nesumokama atitinkama piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas.

48 Kaip generalinis advokatas nurodė savo išvados 50 ir 51 punktuose, bet koks Direktyvos 2003/88 7 straipsnio aiškinimas, kuris galėtų skatinti darbuotoją savo noru atsisakyti pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis per taikytinus referencinį arba leistino perkėlimo laikotarpius tam, kad padidintų savo atlyginimą nutraukiant darbo santykius, kaip matyti iš šio sprendimo 42 punkto, būtų nesuderinamas su tikslais, kurių siekiama teisės į mokamas kasmetines atostogas nustatymu.

49 Antra, dėl Chartijos 31 straipsnio 2 dalies primintina, kad iš suformuotos Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, jog Sąjungos teisės sistemoje užtikrinamos pagrindinės teisės taikytinos esant visoms situacijoms, kurias reglamentuoja Sąjungos teisė (žr., be kita ko, 2014 m. sausio 15 d. Sprendimo *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 42 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

50 Taigi, kadangi pagrindinėje byloje nagrinėjama nacionalinės teisės norma įgyvendinama Direktyva 2003/88, Chartijos 31 straipsnio 2 dalis pagrindinėje byloje yra taikytina (pagal analogiją žr. 2014 m. sausio 15 d. Sprendimo *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, 43 punktą).

51 Visų pirma iš paties Chartijos 31 straipsnio 2 dalies teksto matyti, kad šioje nuostatoje įtvirtinta kiekvieno darbuotojo „teisė“ į „kasmetines mokamas atostogas“.

52 Be to, pagal su Chartijos 31 straipsniu susijusius išaiškinimus, į kuriuos, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalies trečia pastraipa ir šios Chartijos 52 straipsnio 7 dalimi, turi būti atsižvelgiama ją aiškinant, minėtos Chartijos 31 straipsnio 2 dalis grindžiama Direktyva 93/104, taip pat 1961 m. spalio 18 d. Turine pasirašytos ir 1996 m. gegužės 3 d. Strasbūre peržiūrėtos Europos socialinės chartijos 2 straipsniu ir Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos, priimtos 1989 m. gruodžio 9 d. Europos Vadovų Tarybos susitikime Strasbūre, 8 punktu (2013 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Komisija / Strack (peržiūra)*, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 27 punktas).

53 Kaip matyti iš Direktyvos 2003/88 1 konstatuojamosios dalies, šia direktyva buvo kodifikuota Direktyva 93/104, o Direktyvos 2003/88 7 straipsnis, skirtas teisei į kasmetines mokamas atostogas, pažodžiui pakartoja Direktyvos 93/104 7 straipsnį (2013 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Komisija / Strack (peržiūra)*, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, 28 punktas).

54 Galiausiai šiomis aplinkybėmis primintina, kad Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos pagrindinės teisės į mokamas kasmetines atostogas apribojimai gali būti taikomi tik laikantis griežtų sąlygų, numatytų jos 52 straipsnio 1 dalyje, ir visų pirma paisant šios teisės esmės. Todėl valstybės narės negali nukrypti nuo principo, išplaukiančio iš Direktyvos 2003/88 7 straipsnio, siejamo su Chartijos 31 straipsnio 2 dalimi, pagal kurį įgyta teisė į mokamas kasmetines atostogas negali išnykti pasibaigus referenciniam laikotarpiui ir (arba) nacionalinėje teisėje nustatytam perkėlimo laikotarpiui, kai darbuotojas negalėjo panaudoti savo atostogų (šiuo klausimu žr. 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 56 punktą).

55 Iš šių svarstymų matyti, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnis ir, kiek tai susiję su situacijomis, patenkančiomis į Chartijos taikymo sritį, Chartijos 31 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinami taip, kad jie draudžia nacionalinės teisės normą, pagal kurią tai, kad darbuotojas referenciniu laikotarpiu nepateikė prašymo leisti pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, įgytas pagal šias nuostatas, automatiškai (taigi, prieš tai nepatikrinus, ar šis darbuotojas faktiškai galėjo pasinaudoti šia teise) lemia, kad darbo santykių pasibaigimo atveju minėtas darbuotojas netenka šios teisės ir atitinkamai savo teisės į piniginę kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas.

56 Vis dėlto, jeigu pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis darbuotojas atsisakė savo noru ir žinodamas apie iš to išplaukiančias pasekmes, po to, kai jam buvo sudarytos galimybės faktiškai pasinaudoti teise į jas, Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 ir 2 dalys ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis nedraudžia nei to, kad ši teisė prarandama, nei to, kad (darbo santykių pasibaigimo atveju) nesumokama atitinkama piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas, ir darbdavys neprivalo įpareigoti šio darbuotojo faktiškai pasinaudoti šia teise.

57 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamos nacionalinės teisės normos gali būti aiškinamos pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 ir 2 dalis ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį.

58 Šiuo klausimu primintina, kad pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją nacionaliniai teismai, taikydami nacionalinės teisės aktus, turi juos aiškinti kuo labiau atsižvelgdami į atitinkamos direktyvos tekstą ir tikslą, kad būtų pasiektas joje numatytas rezultatas, taigi ir laikomasi SESV 288 straipsnio trečios pastraipos (2012 m. sausio 24 d. Sprendimo *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 24 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

59 Pagal Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo principą reikalaujama, kad nacionaliniai teismai visus jų kompetencijos sričiai priklausančius veiksmus atliktų atsižvelgdami į visą vidaus teisę ir taikydami joje pripažintus aiškinimo metodus, kad būtų užtikrintas visiškas atitinkamos direktyvos veiksmingumas ir priimtas ja siekiamą tikslą atitinkantis sprendimas (2012 m. sausio 24 d. Sprendimo *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 27 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

60 Kaip irgi yra nusprendęs Teisingumo Teismas, tokio Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo reikalavimas apima visų pirma nacionaliniams teismas nustatytą pareigą prireikus pakeisti suformuotą jurisprudenciją, jeigu paaiškėja, kad ji pagrįsta su direktyvos tikslais nesuderinamu nacionalinės teisės aiškinimu. Taigi nacionalinis teismas negali pagrįstai manyti, jog neturi galimybės aiškinti nacionalinės teisės nuostatos taip, kad ji atitiktų Sąjungos teisę, vien dėl to, jog buvo nuolat pateikiamas toks šios nuostatos aiškinimas, kuris neatitiko šios teisės (2018 m. balandžio 17 d. Sprendimo *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 72 ir 73 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

61 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnis ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis aiškintini taip, kad jais draudžiama nacionalinės teisės norma, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal kurią tuo atveju, jeigu darbuotojas atitinkamu referenciniu laikotarpiu nepateikė prašymo leisti pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, pasibaigus šiam laikotarpiui jis automatiškai ir prieš tai nepatikrinus, ar darbdavys buvo faktiškai suteikęs jam galimybę pasinaudoti šia teise, pavyzdžiui, pateikdamas reikiamą informaciją, netenka teisės į mokamų kasmetinių atostogų dienas, įgytas už šį laikotarpį pagal minėtas nuostatas, ir atitinkamai teisės į piniginę kompensaciją už šias nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas pasibaigus darbo santykiams. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į visas vidaus teisės nuostatas ir taikydamas šioje teisėje pripažįstamus aiškinimo metodus, turi patikrinti, ar gali šias teisės nuostatas aiškinti taip, kad būtų užtikrintas visiškas Sąjungos teisės veiksmingumas.

Dėl antrojo klausimo

62 Savo antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar tuo atveju, kai nacionalinės teisės normos, kaip nagrinėjamos pagrindinėje byloje, neįmanoma aiškinti taip, kad būtų užtikrinta atitiktis Direktyvos 2003/88 7 straipsniui ir Chartijos 31 straipsnio 2 daliai, šios Sąjungos teisės nuostatos turi būti aiškinamos taip, kad dėl jų nacionalinis teismas, nagrinėdamas darbuotojo ginčą su jo buvusiu darbdaviu, kuris yra privatus asmuo, turi netaikyti tokios nacionalinės teisės normos ir kad šis darbdavys minėtam darbuotojui turi sumokėti piniginę kompensaciją už pagal tas pačias nuostatas įgytas kasmetines atostogas, kuriomis nepasinaudota nutraukiant darbo santykius.

63 Pirma, kiek tai susiję su tiesioginiu veikimu, kurį reikia pripažinti Direktyvos 2003/88 7 straipsniui, pažymėtina, kad iš suformuotos Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad visais atvejais, kai paaiškėja, jog direktyvos nuostatos savo turiniu yra besąlyginės ir pakankamai tikslios, privatūs asmenys gali jomis remtis nacionaliniuose teismuose prieš valstybę, jei ši per nustatytą terminą neperkėlė direktyvos į nacionalinę teisę arba ją perkėlė netinkamai (2012 m. sausio 24 d. Sprendimo *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 33 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija). Be to, kai teisės subjektai gali remtis direktyva prieš valstybę, jie gali tai daryti, kad ir koks būtų jo statusas – kaip

darbdavio ar viešosios valdžios institucijos. Ir vienu, ir kitu atvejais reikia vengti, kad valstybė gautų naudos dėl Sąjungos teisės nesilaikymo (2012 m. sausio 24 d. Sprendimo *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 38 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

64 Remdamasis šiais svarstymais, Teisingumo Teismas yra pripažinęs, kad besąlyginėmis ir pakankamai tiksliomis direktyvos nuostatomis teisės subjektai gali remtis ne tik prieš valstybę narę ir visas jos valdžios įstaigas, įskaitant decentralizuotas institucijas, bet ir prieš organizacijas ir subjektus, kurie yra pavaldūs valstybei ar jos kontroliuojami arba kuriems valstybė narė pavedė vykdyti su viešuoju interesu susijusį uždavinį ir kurie šiuo tikslu turi specialius įgaliojimus, palyginti su tais, kurie suteikiami pagal privačių asmenų tarpusavio santykiams taikomas teisės normas (2018 m. rugpjūčio 7 d. Sprendimo *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, 45 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

65 Nagrinėjamu atveju būtent prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris, be to, vienintelis disponuoja naudinga informacija, turi atlikti šiuo klausimu reikalingą patikrinimą. Kaip matyti iš šio sprendimo 16 punkto, minėtas teismas nusprendė, kad *Max-Planck* turi būti laikoma privačiu asmeniu.

66 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, reikia priminti, kad pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją direktyva pati savaime negali sukurti pareigų privačiam asmeniui ir dėl to ja negalima remtis prieš tokį asmenį. Išplėsti galimybę remtis neperkeltos ar netinkamai perkeltos direktyvos nuostata į santykių tarp privačių asmenų sritį reikštų pripažinti, kad Sąjunga turi teisę nustatyti privatiems asmenims nedelsiant įsigaliojančias pareigas, nors tokią kompetenciją ji turi tik tais atvejais, kai yra įgaliota priimti reglamentus (2018 m. rugpjūčio 7 d. Sprendimo *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, 42 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

67 Taigi, net aiški, tiksli ir besąlyginė direktyvos nuostata, kuria siekiama privatiems asmenims suteikti teises ar nustatyti pareigas, negali būti taikoma bylose, kuriose šalys yra tik privatūs asmenys (2018 m. rugpjūčio 7 d. Sprendimo *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, 43 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

68 Vadinasi, nors Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 ir 2 dalys ir atitinka besąlygiškumo ir pakankamo tikslumo kriterijus, reikalaujamus tam, kad galėtų būti pripažįstamas tiesioginis veikimas (šiuo klausimu žr. šiandien priimto Sprendimo *Bauer ir Willmeroth*, C-569/16 ir C-570/16, 71–73 punktus), minėtomis nuostatomis negali būti remiamasi privačių asmenų ginče, siekiant užtikrinti visišką teisės į mokamas kasmetines atostogas veiksmingumą ir netaikyti bet kurios prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos (2015 m. kovo 26 d. Sprendimo *Fenoll*, C-316/13, EU:C:2015:200, 48 punktas).

69 Antra, dėl Chartijos 31 straipsnio 2 dalies, t. y. nuostatos, dėl kurios šio sprendimo 49–55 punktuose nustatyta, kad ji taikoma tokiai situacijai, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, ir turi būti aiškinama taip, kad ji draudžia tokią teisės normą, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, pirmiausia primintina, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas yra vienas iš esminių Sąjungos socialinės teisės principų.

70 Paties šio principo ištakos yra ir teisės aktai, kuriuos valstybės narės priėmė Sąjungos lygmeniu, kaip antai Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija, beje, paminėta SESV 151 straipsnyje, ir tarptautinės teisės aktai, kuriuos rengdamos šios valstybės narės bendradarbiavo ar prie kurių prisijungė. Tarp pastarųjų yra SESV 151 straipsnyje taip pat paminėta Europos socialinė chartija, kurios šalys yra visos valstybės narės, nes prisijungė prie jos pirminės redakcijos, peržiūrėtos redakcijos arba prie abiejų jos redakcijų. Taip pat reikia paminėti 1970 m. birželio 24 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 132 dėl mokamų kasmetinių atostogų (peržiūrėta), kurioje, kaip Teisingumo Teismas pažymėjo 2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18) 37 ir 38 punktuose, nustatyti šios organizacijos principai, į kuriuos, kaip nurodyta Direktyvos 2003/88 6 konstatuojamojoje dalyje, reikia atsižvelgti.

71 Šiuo klausimu Direktyvos 93/104 ketvirtoje konstatuojamojoje dalyje visų pirma primenama, kad Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 8 punkte skelbiama, jog kiekvienas Sąjungos darbuotojas turi teisę, be kita ko, į mokamas kasmetines atostogas, kurių trukmė turi būti laipsniškai suderinta atsižvelgiant į nacionalinę praktiką (šiuo klausimu žr. 2001 m. birželio 26 d. Sprendimo *BECTU*, C-173/99, EU:C:2001:356, 39 punktą).

72 Taigi pačiuose Direktyvos 93/104 7 straipsnyje ir Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje nenustatyta teisė į mokamas kasmetines atostogas, kurios ištakos yra visų pirma įvairūs tarptautinės teisės aktai (pagal analogiją žr. 2018 m. balandžio 17 d. Sprendimo *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 75 punktą) ir kuri, kaip esminis Sąjungos socialinės teisės principas, yra imperatyvaus pobūdžio (šiuo klausimu žr. 2006 m. kovo 16 d. Sprendimo *Robinson-Steele ir kt.*, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 48 ir 68 punktus); šis esminis principas apima teisę į „mokamas“ kasmetines atostogas ir su šia teise glaudžiai susijusią teisę į piniginę kompensaciją už kasmetines atostogas, kuriomis nepasinaudota nutraukiant darbo santykius (žr. šios dienos Sprendimo *Bauer ir Willmeroth*, C-569/16 ir C-570/16, 83 punktą).

73 Imperatyviai nustatydama, kad „kiekvienas darbuotojas“ turi „teisę“ į „kasmetines mokamas atostogas“, ir šiuo klausimu nenukreipdama, kaip, pavyzdžiui, Chartijos 27 straipsnis, dėl kurio buvo priimtas 2014 m. sausio 15 d. Sprendimas *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2), į „Sąjungos ir nacionalinės teisės aktų bei praktikos nustatyt[u]s atvej[u]s ir sąlyg[a]s“, Chartijos 31 straipsnio 2 dalis atspindi esminį Sąjungos socialinės teisės principą, nuo kurio galima nukrypti tik laikantis Chartijos 52 straipsnio 1 dalyje numatytų griežtų sąlygų, visų pirma pagrindinės teisės į kasmetines mokamas atostogas.

74 Taigi Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta kiekvieno darbuotojo teisė į kasmetines mokamas atostogas, kiek tai susiję su pačiu jos egzistavimu, yra imperatyvi ir kartu besąlyginė, nes jos nereikia konkretinti Sąjungos ar nacionalinės teisės nuostatomis; šiose turi būti nurodyta tik tiksli kasmetinių mokamų atostogų trukmė ir prireikus tam tikros naudojimosi tomis atostogomis sąlygos. Remiantis tuo, darytina išvada, kad vien šios nuostatos pakanka, kad darbuotojams būtų suteikta teisė, kuria jie gali remtis ginče su savo darbdaviu esant situacijai, kurią apima Sąjungos teisė, todėl patenkančiai į Chartijos taikymo sritį (pagal analogiją žr. 2018 m. balandžio 17 d. Sprendimo *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 76 punktą).

75 Dėl Chartijos 31 straipsnio 2 dalies, visų pirma kiek tai susiję su situacijomis, patenkančiomis į jos taikymo sritį, nacionalinis teismas turi netaikyti teisės normos, pažeidžiančios šio sprendimo 54 punkte primintą principą, kad iš darbuotojo negali būti atimta įgyta teisė į mokamas kasmetines atostogas pasibaigus referenciniam laikotarpiui ir (arba) nacionalinėje teisėje nustatytam perkėlimo laikotarpiui, kai šis darbuotojas negalėjo panaudoti savo atostogų, arba atitinkamai teisė į pasibaigus darbo santykiams jas pakeičiančią piniginę kompensaciją, kaip su šia teise į „mokamas“ kasmetines atostogas glaudžiai susijusi teisė. Pagal tą pačią nuostatą darbdaviai taip pat negali remtis tokios nacionalinės teisės normos egzistavimu, siekdami nemokėti minėtos kompensacijos, kurią mokėti jie privalo, laikydamiesi pagal šią nuostatą garantuojamos pagrindinės teisės.

76 Dėl Chartijos 31 straipsnio 2 dalies veikimo darbdavių, kurie yra privatūs asmenys, atžvilgiu pažymėtina, kad nors šios Chartijos 51 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad Chartijos nuostatos skirtos Sąjungos institucijoms, įstaigoms ir organams, tinkamai atsižvelgiant į subsidiarumo principą, ir valstybėms narėms tais atvejais, kai šios įgyvendina Sąjungos teisę, minėto 51 straipsnio 1 dalyje neaptariamas klausimas, ar tokie privatūs asmenys kai kuriais atvejais gali būti priversti tiesiogiai laikytis tam tikrų minėtos Chartijos nuostatų, todėl ši dalis negali būti aiškinama taip, kad pagal ją nuolat atmetama tokia galimybė.

77 Visų pirma, kaip pažymėjo generalinis advokatas savo išvados sujungtose bylose *Bauer ir Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:337) 78 punkte, tai, kad tam tikros pirminės teisės nuostatos skirtos pirmiausia valstybėms narėms, negali paneigti, kad jos gali būti taikomos santykiuose tarp privačių asmenų (šiuo klausimu žr. 2018 m. balandžio 17 d. Sprendimo *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 77 punktą).

78 Be to, Teisingumo Teismas jau yra konkrečiai pripažinęs, kad vien Chartijos 21 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto draudimo pakanka, kad privatiems asmenims būtų suteikta teisė, kuria ginče su kitu privačiu asmeniu galima remtis kaip tokia (2018 m. balandžio 17 d. Sprendimo *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 76 punktas), todėl Chartijos 51 straipsnio 1 dalis nesudaro tam kliūčių.

79 Galiausiai, kalbant konkrečiai apie Chartijos 31 straipsnio 2 dalį, pažymėtina, kad kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas pagal pačią savo esmę reiškia, kad darbdavys turi atitinkamą pareigą, t. y. pareigą išleisti tokių atostogų arba sumokėti kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas pasibaigus darbo santykiams.

80 Jeigu būtų neįmanoma pagrindinėje byloje nagrinėjamos nacionalinės teisės normos aiškinti taip, kad būtų užtikrinta jos atitiktis Chartijos 31 straipsnio 2 daliai, tuomet prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, esant tokiai situacijai, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, laikantis savo įgaliojimų reikės užtikrinti iš šios nuostatos kylančią teisinę apsaugą ir garantuoti šios nuostatos veiksmingumą, prireikus netaikant šios nacionalinės teisės normos (pagal analogiją žr. 2018 m. balandžio 17 d. Sprendimo *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 79 punktą).

81 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į antrąjį klausimą reikia atsakyti, kad tuo atveju, kai nacionalinės teisės normos, kaip nagrinėjamos pagrindinėje byloje, neįmanoma aiškinti taip, kad būtų užtikrinta atitiktis Direktyvos 2003/88 7 straipsniui ir Chartijos 31 straipsnio 2 daliai, iš pastarosios nuostatos išplaukia, kad nacionalinis teismas, nagrinėjantis darbuotojo ir jo buvusio darbdavio, kuris yra privatus asmuo, ginčą, turi netaikyti minėtos nacionalinės teisės normos ir užtikrinti, kad tuo atveju, kai šis darbdavys negali įrodyti, kad elgėsi deramai rūpestingai tam, kad darbuotojas faktiškai turėtų galimybę pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis, į kurias jis turėjo teisę pagal Sąjungos teisę, iš tokio darbuotojo negali būti atimtos nei įgytos teisės į tokias mokamas kasmetines atostogas, nei atitinkamai darbo santykių pasibaigimo atveju – piniginė kompensacija už nepanaudotas atostogas, kurią sumokėti pareiga tokiu atveju tiesiogiai tenka atitinkamam darbdaviui.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

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

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

1. **2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnį ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti taip, kad jais draudžiama nacionalinės teisės norma, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, pagal kurią tuo atveju, jeigu darbuotojas atitinkamu referenciniu laikotarpiu nepateikė prašymo leisti pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, pasibaigus šiam laikotarpiui jis automatiškai ir prieš tai nepatikrinus, ar darbdavys buvo faktiškai suteikęs jam galimybę pasinaudoti šia teise, pavyzdžiui, pateikdamas reikiamą informaciją, netenka teisės į mokamų kasmetinių atostogų dienas, įgytas už šį laikotarpį pagal minėtas nuostatas, ir atitinkamai teisės į piniginę kompensaciją už šias nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas pasibaigus darbo santykiams. Prašymą priimti prejudicinį**

sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į visas vidaus teisės nuostatas ir taikydamas šioje teisėje pripažįstamus aiškinimo metodus, turi patikrinti, ar gali šias teisės nuostatas aiškinti taip, kad būtų užtikrintas visiškas Sąjungos teisės veiksmingumas.

2. **Tuo atveju, kai nacionalinės teisės normos, kaip nagrinėjamos pagrindinėje byloje, neįmanoma aiškinti taip, kad būtų užtikrinta atitiktis Direktyvos 2003/88 7 straipsniui ir Pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 daliai, iš pastarosios nuostatos išplaukia, kad nacionalinis teismas, nagrinėjantis darbuotojo ir jo buvusio darbdavio, kuris yra privatus asmuo, ginčą, turi netaikyti minėtos nacionalinės teisės normos ir užtikrinti, kad tuo atveju, kai šis darbdavys negali įrodyti, kad elgėsi deramai rūpestingai tam, kad darbuotojas faktiškai turėtų galimybę pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis, į kurias jis turėjo teisę pagal Sąjungos teisę, iš tokio darbuotojo negali būti atimtos nei įgytos teisės į tokias mokamas kasmetines atostogas, nei atitinkamai darbo santykių pasibaigimo atveju – piniginė kompensacija už nepanaudotas atostogas, kurią sumokėti pareiga tokiu atveju tiesiogiai tenka atitinkamam darbdaviui.**

Parašai.