



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (penktoji kolegija) SPRENDIMAS

2017 m. lapkričio 29 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga – Direktyva 2003/88/EB – Darbo laiko organizavimas – 7 straipsnis – Kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas, mokama baigiantis darbo santykiams – Nacionalinės teisės normos, pagal kurias darbuotojas įpareigojamas imti metinių atostogų, nors užmokestis už jas nenumatytas“

Byloje C-214/16

dėl *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* (Apeliacinis teismas (Anglija ir Velsas) (Civilinių bylų skyrius), Jungtinė Karalystė) 2016 m. kovo 30 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2016 m. balandžio 18 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Conley King

prieš

The Sash Window Workshop Ltd,

Richard Dollar

TEISINGUMO TEISMAS (penktoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas J. L. da Cruz Vilaça, teisėjai E. Levits (pranešėjas), A. Borg Barthet, M. Berger ir F. Biltgen,

generalinis advokatas E. Tanchev,

posėdžio sekretorė C. Strömholm, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2017 m. kovo 29 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- C. King, atstovaujamo solisitorės C. Gilroy-Scott, QC A. Dashwood ir baristerio J. Williams,
- *The Sash Window Workshop Ltd* ir R. Dollar, atstovaujamų baristerio M. Pilgerstorfer, įgalioto solisitoriaus J. Potts,
- Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos S. Simmons, padedamos baristerio C. Banner,
- Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir J. Tomkin,

* Proceso kalba: anglų.

susipažinęs su 2017 m. birželio 8 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,
priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381) 7 straipsnio išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant Conley King ir jo buvusios darbdavės *The Sash Window Workshop Ltd* (toliau – *Sash WW*) ginčą dėl jo prašymo išmokėti piniginę kompensaciją už 1999–2012 m. nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas.

Teisinis pagrindas

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 132

- 3 1970 m. birželio 24 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 132 dėl mokamų kasmetinių atostogų (peržiūrėta) 9 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Nepertraukiama kasmetinių mokamų atostogų dalis, nurodyta šios Konvencijos 8 straipsnio 2 dalyje, turi būti suteikta ir panaudota ne vėliau kaip per vienus metus, o kasmetinių mokamų atostogų likutis – ne vėliau kaip per aštuoniolika mėnesių, skaičiuojant nuo tų metų, už kuriuos suteikiamos atostogos, pabaigos.“

- 4 Šią konvenciją ratifikavo 37 valstybės, tarp jų nėra Jungtinės Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystės.

Sąjungos teisė

- 5 Direktyvos 2003/88 6 konstatuojamojoje dalyje nurodyta:

„Turėtų būti atsižvelgta į Tarptautinės darbo organizacijos principus dėl darbo laiko organizavimo <...>“

- 6 Šios direktyvos 1 straipsnyje apibrėžtas jos dalykas ir taikymo sritis. Jame nustatyta:

„1. Ši direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo.

2. Ši direktyva taikoma:

a) minimaliam <...> kasmetinių atostogų laikui <...>

<...>“

7 Minėtos direktyvos 7 straipsnyje numatyta:

„Kasmetinės atostogos

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaitių 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.“
- 8 Tos pačios direktyvos 17 straipsnyje nustatyta, kad valstybės narės gali nukrypti nuo kai kurių šios direktyvos nuostatų. Nuo Direktyvos 2003/88 7 straipsnio leidžianti nukrypti nuostata neleidžiama.

Jungtinės Karalystės teisė

- 9 Jungtinėje Karalystėje direktyva 2003/88 įgyvendinta *Working Time Regulations 1998* (1998 m. Darbo laiko taisyklėmis) su pakeitimais (toliau – 1998 m. taisyklės).
- 10 1998 m. taisyklių 13 straipsnyje įtvirtinta darbuotojų teisė į mokamas kasmetines atostogas. Jo 1 dalyje nustatyta:

„<...> darbuotojas kiekvienais darbo metais turi teisę į keturių savaitių kasmetines atostogas.“

- 11 Šių taisyklių 13 straipsnio 9 dalyje numatyta:

„Atostogos, į kurias darbuotojas turi teisę pagal šį straipsnį, gali būti dalijamos, tačiau:

- a) jos gali būti imamos tik tais darbo metais, kuriais jos įgyjamos, ir
 - b) jų negalima pakeisti pinigine kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai nutraukiami darbo santykiai.“
- 12 Minėtų taisyklių 16 straipsnyje numatyta darbuotojų teisė gauti užmokestį už kasmetines atostogas. Šio straipsnio 1 dalis suformuluota taip:

„Darbuotojas turi teisę į viso pagal 13 straipsnį jam priklausančių kasmetinių atostogų laiko apmokėjimą už savaitę atostogų mokant savaitinį atlyginimą.“

- 13 Tų pačių taisyklių 30 straipsnio 1 dalyje darbuotojui suteikiama ši teisė:

„1) Darbuotojas gali pateikti *Employment Tribunal* (Darbo teismas) ieškinį, jei jo darbdavys:

- a) jam neleidžia pasinaudoti teise, kurią jis turi
 - i) <...> pagal 13 straipsnio 1 dalį <...>

<...> arba

- b) jam nesumoka visos arba dalies pagal 16 straipsnio 1 dalį priklausančios sumos <...>

2. *Employment Tribunal* (Darbo teismas) pateiktas ieškinys yra priimtinas, tik jeigu jis paduotas:

- a) prieš pasibaigiant trijų mėnesių laikotarpiui <...>, kuris prasidėjo nuo datos, kada, kaip manoma, turėjo būti leista naudotis teise (arba jeigu poilsio laikas ar atostogos trunka ilgiau nei vieną dieną nuo datos, kada jie turėjo prasidėti), arba tam tikrais atvejais nuo tada, kai turėjo būti sumokėta mokėtina suma;
- b) prieš pasibaigiant bet kuriam laikotarpiui, kurį *Employment Tribunal* (Darbo teismas) laiku pagrįstu, jeigu įrodyta, kad darbuotojui nebuvo įmanoma pateikti ieškinio prieš pasibaigiant minėtam trijų arba tam tikrais atvejais šešių mėnesių laikotarpiui.

<...>“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 14 Nuo 1999 m. birželio 1 d. iki išėjimo į pensiją momento, t. y. 2012 m. spalio 6 d., C. King dirbo *Sash WW* pagal „tik už komisinių atlyginimą savarankiškai dirbančio asmens sutartį“. Pagal šią sutartį C. King gaudavo tik komisinius. Už jo imamas kasmetines atostogas jam nebuvo mokama.
- 15 Baigiantis darbo santykiams C. King pareikalavo, kad darbdavė už visą jo išdirbtą laikotarpį, t. y. nuo 1999 m. birželio 1 d. iki 2012 m. spalio 6 d., sumokėtų piniginę kompensaciją tiek už kasmetines atostogas, kurios panaudotos, bet už kurias nesumokėta, tiek už kasmetines atostogas, kurios nepanaudotos. *Sash WW* atsisakė patenkinti C. King reikalavimą, motyvuodama tuo, kad jis turėjo savarankiškai dirbančio darbuotojo statusą.
- 16 C. King pateikė ieškinį jurisdikciją turinčiam *Employment Tribunal* (Darbo teismas). Pastarasis išskyrė tris kasmetinių atostogų, už kurias akivaizdžiai nesumokėta, rūšis:
 - „kompensacija už pirmos rūšies atostogas“, t. y. už įgytas atostogas, bet dar nepanaudotas tuo momentu, kai paskutiniiais darbo metais, už kuriuos jam turėjo būti suteiktos atostogos (2012–2013 m.), baigėsi darbo santykiai,
 - „kompensacija už antros rūšies atostogas“, t. y. už atostogas, kuriomis darbuotojas tikrai pasinaudojo 1999–2012 m., bet už kurias jam joks užmokestis nesumokėtas,
 - „kompensacija už trečios rūšies atostogas“, t. y. atostogas, į kurias C. King įgijo teisę, bet kuriomis per visą darbo laikotarpį nepasinaudojo, t. y. iš viso 24,15 savaitės.
- 17 *Employment Tribunal* (Darbo teismas) savo sprendime padarė išvadą, kad C. King turėjo būti laikomas „darbuotoju“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88, ir kad jis turėjo teisę, jog jam būtų išmokėtos reikalaujamos kompensacijos už tris kasmetinių mokamų atostogų rūšis.
- 18 *Employment Tribunal* (Darbo teismas) sprendimą *Sash WW* apskundė *Employment Appeal Tribunal* (Apeliacinis darbo teismas, Jungtinė Karalystė); šis tą skundą patenkino ir grąžino bylą *Employment Tribunal* (Darbo teismas). C. King pastarąjį sprendimą apskundė, o *Sash WW* pateikė priešpriešinį skundą.
- 19 Šiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* (Apeliacinis teismas (Anglija ir Velsas) (Civilinių bylų skyrius)) nebekyla abejonių, kad C. King yra „darbuotojas“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88, ir turi teisę į „kompensaciją už pirmos ir antros rūšies mokamas atostogas“.

- 20 Dėl „kompensacijos už trečios rūšies atostogas“ *Sash WW* teigia, kad, remiantis 1998 m. taisyklių 13 straipsnio 9 dalies a punktu, C. King neturėjo teisės nepanaudotų kasmetinių atostogų laikotarpių perkelti į naujus darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos. Kadangi C. King nepareiškė ieškinio remdamasis šių taisyklių 30 straipsnio 1 dalies a punktu, jis prarado bet kokią teisę į savo kasmetines atostogas, nes dėl suėjusios senaties jis nebegali pateikti jokio prašymo dėl kompensacijos išmokėjimo už kasmetines mokamas atostogas, kuriomis jis nepasinaudojo tais darbo metais, už kuriuos tos kasmetinės atostogos suteikiamos.
- 21 Tačiau C. King mano, kad jo teisės, susijusios su kasmetinėmis mokamomis atostogomis, kurių jis nepanaudojo dėl to, kad darbdavys už jas nemokėjo užmokesčio, perkeltos į kitus darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, nepaisant 1998 m. taisyklių 13 straipsnio 9 dalies a punkto nuostatų, ir taip metai iš metų iki darbo santykių pabaigos. Remdamasis 2009 m. sausio 20 d. Sprendimu *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18) C. King teigia, kad teisė į piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas atsirado tik baigiantis darbo santykiams, dėl to jo ieškinys pareikštas laiku.
- 22 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, padaręs išvadą, kad pagal Jungtinės Karalystės teisę negalima kasmetinių atostogų už darbo metus, už kuriuos šios atostogos suteikiamos, perkelti į kitus darbo metus ir kad nebūtinai užtikrinama veiksminga teisių gynimo priemonė tam, kad būtų galima remtis Direktyvos 2003/88 7 straipsnio pažeidimu, abejoja, ar būtinas Sąjungos teisės išaiškinimas siekiant priimti sprendimą jo nagrinėjamoje byloje.
- 23 Šiuo klausimu jis, be kita ko, nurodo, kad kasmetinių mokamų atostogų, nepanaudotų dėl to, kad darbdavys atsisakė už jas mokėti, perkėlimas galėtų būti vertinamas skirtingai nei tuo atveju, kai siekiama perkelti darbuotojo dėl jo ligos nepanaudotas kasmetines atostogas. Bet taikytinas Sąjungos teisės nuostatas Teisingumo Teismas yra aiškinęs tik nagrinėdamas pastarąjį atvejį.
- 24 Šiomis aplinkybėmis *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* (Apeliacinis teismas (Anglija ir Velsas) (Civilinių bylų skyrius)) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:
- „1. Jeigu kyla darbuotojo ir darbdavio ginčas dėl to, ar darbuotojas turi teisę į mokamas kasmetines atostogas pagal [Direktyvos 2003/88] 7 straipsnį, ar su ES teise, pirmiausia su veiksmingos teisių gynimo priemonės principu, suderinama tai, kad darbuotojas pirma turi eiti atostogų ir tik tada gali sužinoti, ar turi teisę į tai, kad už jas būtų sumokėta?
 2. Jeigu darbuotojas neėmė visų arba dalies kasmetinių atostogų, į kurias jis turėjo teisę tais metais, už kuriuos suteikiamos atostogos ir kuriais ta teise būtų turėjęs pasinaudoti, tačiau jis būtų ja pasinaudojęs, jeigu darbdavys nebūtų atsisakęs jam mokėti už imamų atostogų laikotarpį, ar darbuotojas gali teigti, jog jam užkirstas kelias pasinaudoti teise į mokamas atostogas ir dėl to teisė perkeliama, kol jis turės galimybę ja pasinaudoti?
 3. Jeigu teisė perkeliama, ar ji perkeliama neribotai, ar yra ribotas laikotarpis, per kurį galima pasinaudoti perkelta teise, pagal analogiją su apribojimais, kurie taikomi, kai dėl ligos darbuotojas negali pasinaudoti atostogų teise atitinkamais darbo metais, už kuriuos suteikiamos atostogos?
 4. Jeigu perkėlimo laikotarpis teisės aktuose arba sutartyje nenustatytas, ar teismas privalo nustatyti perkėlimo laikotarpio apribojimą siekdamas užtikrinti, kad taikant [Darbo laiko] taisykles nebūtų iškraipytas [Direktyvos 2003/88] 7 straipsnio tikslas?
 5. Jeigu taip, ar 18 mėnesių laikotarpis, skaičiuojamas nuo tada, kai baigėsi darbo metai, už kuriuos suteikiamos atostogos ir kuriais įgytos atostogos, suderinamas su [Direktyvos 2003/88] 7 straipsnyje įtvirtinta teise?“

Dėl prašymo atnaujinti žodinę proceso dalį

- 25 2017 m. birželio 8 d. paskelbus generalinio advokato išvadą, 2017 m. birželio 19 d. Teisingumo Teismo kanceliarija gavo C. King prašymą atnaujinti žodinę proceso dalį. Grįsdamas šį prašymą C. King iš esmės tvirtina, kad generalinio advokato išvadoje klaidingai suprastas 2008 m. jam pateiktas darbo sutarties pasiūlymas.
- 26 Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal SESV 252 straipsnio antrą pastraipą generalinio advokato pareiga – viešame posėdyje visiškai nešališkai ir nepriklausomai teikti motyvuotą išvadą dėl bylų, kuriose pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo statutą jis turi dalyvauti. Teisingumo Teismo nesaisto nei ši išvada, nei ją pagrindžiantys generalinio advokato motyvai (2017 m. birželio 22 d. Sprendimo *Federatie Nederlandse Vakvereniging ir kt.*, C-126/16, EU:C:2017:489, 31 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 27 Todėl šalies nesutikimas su generalinio advokato išvada, nepaisant to, kokie klausimai joje nagrinėjami, savaime negali būti motyvas, pateisinantis žodinės dalies atnaujinimą (šiuo klausimu žr. 2015 m. rugšėjo 17 d. Sprendimo *Mory ir kt. / Komisija*, C-33/14 P, EU:C:2015:609, 26 punktą).
- 28 Atsižvelgiant į tai, Procedūros reglamento 83 straipsnyje numatyta, kad Teisingumo Teismas, išklausęs generalinį advokatą, gali bet kada nutarti atnaujinti žodinę proceso dalį – pirmiausia, jeigu mano, kad jam nepateikta pakankamai informacijos, arba jeigu baigus žodinę proceso dalį šalis pateikė naują faktą, kuris gali būti lemiamas šiam teismui priimant sprendimą, arba jeigu nagrinėjant bylą reikia remtis argumentu, dėl kurio šalis ar Europos Sąjungos Teisingumo Teismo statuto 23 straipsnyje nurodyti suinteresuotieji asmenys nepateikė nuomonės.
- 29 Nagrinėjamu atveju taip nėra. Teisingumo Teismas, išklausęs generalinį advokatą, mano, kad turi visą informaciją, kurios reikia sprendimui priimti.
- 30 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, nereikia nurodyti atnaujinti žodinę proceso dalį.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

- 31 Savo pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnis ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 47 straipsnyje užtikrinama teisė į veiksmingą teisinę gynybą turi būti aiškinami taip, kad kilus darbuotojo ir jo darbdavio ginčui dėl to, ar darbuotojas turi teisę į mokamas kasmetines atostogas pagal pirmąją iš nurodytųjų nuostatų, pagal juos draudžiama, kad darbuotojas pirma turi eiti atostogų ir tik tada gali sužinoti, ar turi teisę į tai, kad už jas būtų sumokėta.
- 32 Pirma, šiuo klausimu svarbu priminti, kad, kaip matyti iš Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies, nuo kurios pagal šią direktyvą neleidžiama nukrypti, formuluotės, kiekvienas darbuotojas turi teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas. Ši teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti laikoma ypatingą svarbą turinčiu Sąjungos socialinės teisės principu, kurį kompetentingos nacionalinės institucijos gali įgyvendinti tik laikydamosi pačioje Direktyvoje 2003/88 aiškiai nustatytų ribų (2016 m. birželio 30 d. Sprendimo *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, 19 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 33 Antra, pažymėtina, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas aiškiai įtvirtinta Chartijos, kuri, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalimi, turi tokią pačią teisinę galią kaip ir Sutartys, 31 straipsnio 2 dalyje (2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 37 punktą).

- 34 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 sąlygas ir jos įgyvendinimą, jos negali nustatyti jokių tiesiogiai iš šios direktyvos išplaukiančios teisės atsiradimo sąlygų (žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 28 punktą).
- 35 Ketvirta, vėlgi iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad Direktyvoje 2003/88 teisė į kasmetines atostogas ir teisė gauti užmokestį už jas laikomos vienos teisės dviem sudedamosiomis dalimis. Reikalavimo mokėti už šias atostogas tikslas – kad per šias atostogas darbo užmokesčio atžvilgiu darbuotojo padėtis būtų panaši į padėtį darbo laikotarpiais (žr. 2014 m. gegužės 22 d. Sprendimo *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, 17 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 36 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, pažymėtina, kad darbuotojas turi turėti galimybę gauti užmokestį, į kurį jis turi teisę pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį imdamas kasmetines atostogas.
- 37 Iš tikrųjų teise į mokamas kasmetines atostogas darbuotojui siekiama sudaryti galimybių pailsėti, turėti laiko atsipalaiduoti ir laisvalaikiui (žr., be kita ko, 2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 25 punktą ir 2016 m. birželio 30 d. Sprendimo *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, 25 punktą).
- 38 Kaip Europos Komisija nurodo savo rašytinėse pastabose, kai darbuotojas kasmetinių atostogų laikotarpiu susiduria su aplinkybėmis, dėl kurių jis negali būti užtikrintas, kad bus išmokėtas jam priklausantis užmokestis, jis negali visapusiškai mėgautis šiomis pagal Direktyvos 2003/88 straipsnį suteikiamomis atostogomis kaip atsipalaidavimo ir laisvalaikio laikotarpiu.
- 39 Be to, tokiomis aplinkybėmis darbuotojas gali būti atgrasomas imti kasmetinių atostogų. Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad bet koks darbdavio veikimas ar neveikimas, dėl kurio darbuotojas gali būti atgrasomas pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, prieštarauja ir teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslui (žr. 2014 m. gegužės 22 d. Sprendimo *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, 23 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 40 Tokiomis aplinkybėmis, priešingai, nei savo rašytinėse pastabose teigia Jungtinė Karalystė, teisės į mokamas kasmetines atostogas užtikrinimas negali būti siejamas su faktinės ir finansinės darbuotojo padėties tuo momentu, kai imamos atostogas, vertinimu.
- 41 Dėl teisminių teisių gynimo priemonių, kuriomis darbuotojas kilus jo ginčui su darbdaviu turi galėti pasinaudoti, kad apgintų savo pagal Direktyvą 2003/88 suteiktą teisę į mokamas kasmetines atostogas, pažymėtina, kad joje tuo klausimu nieko nenumatyta. Vis dėlto neginčijama, kad šiuo klausimu valstybės narės turi užtikrinti, kad bus paisoma Chartijos 47 straipsnyje numatytos teisės į veiksmingą teisinę gynybą (pagal analogiją žr. 2016 m. rugsėjo 15 d. Sprendimo *Star Storage ir kt.*, C-439/14 ir C-488/14, EU:C:2016:688, 46 punktą).
- 42 Nagrinėjamu atveju iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje numatyta teisė į mokamas kasmetines atostogas į Jungtinės Karalystės teisę perkelta dviem atskirais 1998 m. taisyklių straipsniais: t. y. šių taisyklių 13 straipsniu, kuriame numatyta teisė į tam tikrą kasmetinių atostogų laikotarpį, ir 16 straipsniu, kuriame įtvirtinta teisė gauti už šias atostogas užmokestį. Laikantis tos pačios logikos tų pačių taisyklių 30 straipsnio 1 dalyje pripažįstama darbuotojo teisė į dvi atskiras teismines teisių gynimo priemones: jis gali kreiptis į teismą arba tam, kad užginčytų darbdavio atsisakymą jam suteikti pagal minėtą 13 straipsnį teisę į tam tikrą kasmetinių atostogų laikotarpį, arba tam, kad įrodytų, jog jo darbdavys jam nesumokėjo už šias atostogas ar jų dalį pagal minėtą 16 straipsnį.

- 43 Dėl pagrindinės bylos reikia pažymėti, kad iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, jog vadovaujantis *Employment Appeal Tribunal* (Apeliacinis darbo teismas) pateiktu minėtų nuostatų aiškinimu reikėtų teigti, kad darbuotojas, pirma, gali remtis 1998 m. taisyklių 13 straipsnyje numatytos teisės į kasmetines atostogas pažeidimu tik tuo atveju, kai darbdavys jam neleidžia iš viso pasinaudoti mokamomis ar nemokamomis atostogomis, ir, antra, remdamasis 16 straipsniu gali reikalauti sumokėti tik už atostogas, kurias jis tikrai panaudojo.
- 44 Iš tokio šioje srityje numatytų teisių gynimo priemonių aiškinimo darytina išvada, kad tokiu atveju, kai darbdavys darbuotojui suteikia tik nemokamų atostogų, pastarasis negali savaime teisme ginti savo teisės į mokamas atostogas. Dėl to jis pirma verčiamas imti nemokamų atostogų ir tik tada gali pareikšti ieškinį, kuriuo siekia, kad už jas būtų sumokėta.
- 45 Tokia išvada nesuderinama su Direktyvos 2003/88 7 straipsniu ir šio sprendimo 36–40 punktuose pateiktais argumentais.
- 46 Juo labiau kad kalbant apie tokioje kaip C. King padėtyje esantį darbuotoją toks kaip šio sprendimo 43 punkte nurodytas nacionalinių teisių gynimo priemonių aiškinimas visiškai užkirstų šiam darbuotojui kelią baigiantis darbo santykiams remtis Direktyvos 2003/88 7 straipsnio pažeidimu dėl nepanaudotų mokamų atostogų, už kurias turėjo būti sumokėta, siekiant, kad būtų išmokėta šio straipsnio 2 dalyje numatyta kompensacija. Taigi iš tokio darbuotojo kaip aptariamą pagrindinėje byloje atimama galimybė pasinaudoti veiksminga teisių gynimo priemone.
- 47 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnis ir Chartijos 47 straipsnyje užtikrinama teisė į veiksmingą teisinę gynybą turi būti aiškinami taip, kad kilus darbuotojo ir jo darbdavio ginčui dėl to, ar darbuotojas turi teisę į mokamas kasmetines atostogas pagal pirmąją iš nurodytųjų nuostatų, pagal juos draudžiama tai, kad darbuotojas pirma turi eiti atostogų ir tik tada gali sužinoti, ar turi teisę į tai, kad už jas būtų sumokėta.

Dėl antrojo–penktojo klausimų

- 48 Savo antruoju–penktuoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos ir praktika, kai darbuotojui trukdoma perkelti ir tam tikrais atvejais kaupti iki to laiko, kol baigiasi jo darbo santykiai, mokamas kasmetines atostogas už kelis vienas po kito einančius referencinius laikotarpius, nepanaudotas dėl to, kad darbdavys atsisakė sumokėti už šias atostogas.
- 49 Šiuo atžvilgiu, siekiant atsakyti į pateiktus klausimus, reikia priminti, kad Teisingumo Teismas jau turėjo galimybę būtent 2009 m. sausio 20 d. Sprendime *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18) pareikšti nuomonę dėl klausimų, iškeltų siekiant išsiaiškinti, ar darbuotojas, kuris iki savo darbo santykių pabaigos negalėjo pasinaudoti savo teise į mokamas kasmetines atostogas dėl ne nuo savo valios priklausančių priežasčių, būtent dėl ligos, turi į jas teisę.
- 50 Nagrinėjamu atveju C. King nepasinaudojo savo teise į mokamas kasmetines atostogas iki išėjimo į pensiją būtent dėl nuo jo valios nepriklausančių priežasčių. Šiuo klausimu reikia patikslinti, kad net jei suinteresuotasis asmuo tam tikru jo darbo santykių su darbdaviu momentu būtų sutikęs sudaryti kitokią darbo sutartį, kurioje būtų numatyta teisė į mokamas kasmetines atostogas, tokia aplinkybė neturi reikšmės siekiant atsakyti į pateiktus prejudicinius klausimus. Iš tikrųjų Teisingumo Teismas šiuo tikslu turi atsižvelgti į iki C. King išėjimo į pensiją egzistavusius darbo santykius, nesvarbu, koks jų pagrindas, kuriems tęsiantis jis negalėjo pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas.

- 51 Taigi, pirmiausia reikia priminti, kad Direktyva 2003/88 valstybėms narėms neleidžia nenumatyti teisės į mokamas kasmetines atostogas arba numatyti, kad darbuotojas, kuriam sudarytos kliūtys tokia teise pasinaudoti, ją praranda pasibaigus referenciniam laikotarpiui ir (arba) nacionalinėje teisėje nustatytam perkėlimo laikotarpiui (žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 47 ir 48 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją).
- 52 Be to, iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad darbuotojas, kuris dėl nuo jo valios nepriklausančių priežasčių negali iki baigiantis darbo santykiams pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalį turi teisę į tam tikrą piniginę kompensaciją. Ši kompensacija turi būti apskaičiuota taip, kad šio darbuotojo situacija prilygtų situacijai, kurioje jis būtų, jeigu šia teise būtų pasinaudojęs iki baigiantis darbo santykiams (žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 61 punktą).
- 53 Antra, reikia pažymėti, kad bylose, kuriose Teisingumo Teismas priėmė sprendimus dėl Direktyvos 2003/88 7 straipsnio, atitinkamiems darbuotojams sutrukdyta pasinaudoti jų teise į mokamas kasmetines atostogas dėl to, kad jie nebuvo darbe dėl ligos.
- 54 Tomis konkrečiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas nusprendė, kad net jei darbuotojas, kuris buvo nedarbingas kelis referencinius laikotarpius iš eilės, turėtų teisę neribotai kaupti visas teises į mokamas kasmetines atostogas, įgytas jam nesant darbe, toks neribotas kaupimas nebeatitiktų paties teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslo (šiuo klausimu žr. 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 29 ir 30 punktus).
- 55 Taigi dėl ypatingų situacijų, kai darbuotojas yra kelis referencinius laikotarpius iš eilės nedarbingas, Teisingumo Teismas nusprendė, kad, atsižvelgiant ne tik į Direktyva 2003/88 siekiamą tikslą apsaugoti darbuotojus, bet taip pat tikslą apsaugoti darbdavius nuo rizikos, kad darbuotojas sukaups per daug nedarbingumo laikotarpių, ir nuo problemų, kurių tokiu atveju galėtų kilti organizuojant darbo laiką, Direktyvos 2003/88 7 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad juo nedraudžiamos nacionalinės nuostatos arba praktika, kai kelis referencinius laikotarpius iš eilės nedarbingas darbuotojas teises į mokamas kasmetines atostogas gali kaupti tik penkiolikos mėnesių perkėlimo laikotarpiu, kuriam pasibaigus teisė į šias atostogas prarandama (šiuo klausimu žr. 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 38, 39 ir 44 punktus).
- 56 Tuo remiantis matyti, kad, trečia, reikia išnagrinėti, ar aplinkybės, kaip antai aptariamoms pagrindinėje byloje, yra „ypatingos“, kaip jos suprantamos pagal pirmesniame punkte nurodytą jurisprudenciją, todėl, pavyzdžiui, ilgalaikio darbuotojo nebuvimo dėl ligos atveju, jos pateisina nukrypimą nuo Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtinto principo, kad įgyta teisė į mokamas kasmetines atostogas negali būti prarandama pasibaigus darbo metams, už kuriuos suteikiamos atostogos, ir (arba) nacionalinėje teisėje nustatytam perkėlimo laikotarpiui, kai darbuotojas negalėjo panaudoti savo atostogų.
- 57 Šiuo klausimu reikėtų atkreipti dėmesį tokius dalykus.
- 58 Pirma, iš suformuotos Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas negali būti aiškinama siaurai (žr. 2010 m. balandžio 22 d. Sprendimo *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, 29 punktą). Taigi, nukrypti leidžiančios nuostatos, kaip Direktyvoje 2003/88 numatytos Sąjungos teisės aktų išimties dėl darbo laiko organizavimo, turi būti aiškinamos taip, kad jų taikymo sritis apribota tuo, kas griežtai būtina norint apginti pagal tas nuostatas saugomus interesus (šiuo klausimu žr. 2010 m. spalio 14 d. Sprendimo *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, 40 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

- 59 Tačiau tokiomis aplinkybėmis, kaip nagrinėjamos pagrindinėje byloje, darbdavio interesų apsauga neatrodo griežtai būtina, todėl negalėtų pateisinti nukrypimo nuo darbuotojo teisės į mokamas kasmetines atostogas.
- 60 Iš tikrųjų, reikia pažymėti, kad darbuotojo, kaip antai C. King, teisės į mokamas kasmetines atostogas vertinimas nesusijęs su situacija, kai jo darbdaviui teko patirti jo nebuvimą, dėl kurio, kaip ir ilgo nebuvimo darbe dėl ligos atveju, kilo darbo organizavimo sunkumų. Atvirkščiai, šis darbdavys galėjo iki pat jo darbuotojo išėjimo į pensiją iš jo gauti naudos, nes šis nestabdė darbdavio naudai vykdomos profesinės veiklos, kad pasinaudotų mokamomis metinėmis atostogomis.
- 61 Antra, aplinkybė, kad *Sash WW* per klaidą pripažino, jog C. King neturėjo teisės į mokamas kasmetines atostogas, net jeigu ji būtų įrodyta, yra nesvarbi. Iš tikrųjų darbdavys turi ieškoti visos informacijos, susijusios su savo pareigomis šioje srityje.
- 62 Šiomis aplinkybėmis, kaip matyti iš šio sprendimo 34 punkto, pats teisės į mokamas kasmetines atostogas įgijimas negali būti siejamas su kokia nors sąlyga, nes ši teisė darbuotojui suteikta tiesiogiai Direktyva 2003/88. Taigi, kiek tai susiję su pagrindine byla, klausimas, ar bėgant metams C. King pateikė prašymus suteikti mokamų kasmetinių atostogų, ar ne, nėra reikšmingas (šiuo klausimu žr. 2014 m. birželio 12 d. Sprendimo *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, 27 ir 28 punktus).
- 63 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad, kitaip nei tuo atveju, kai darbuotojas sukaupia mokamų kasmetinių atostogų dėl to, kad negalėjo jomis pasinaudoti dėl ligos, darbdavys, kuris nesuteikė darbuotojui galimybės pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, turi atsakyti už pasekmes.
- 64 Trečia, tokiomis aplinkybėmis, kai nėra jokios nacionalinės teisės akto ar sutartinės nuostatos, kurioje būtų numatytas atostogų perkėlimo ribojimas paisant Sąjungos teisės reikalavimų (šiuo klausimu žr. 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimą *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, ir 2012 m. gegužės 3 d. Sprendimą *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263), Direktyvoje 2003/88 numatyta Sąjungos darbo laiko organizavimo srityje tvarka negali būti aiškinama siaurai. Iš tikrųjų, jeigu tokiomis sąlygomis būtų pripažinta, kad darbdavys gali panaikinti darbuotojo teisę į sukauptas mokamas metines atostogas, tai prilygtų pripažinimui teisėtu elgesio, dėl kurio darbdavys neteisėtai praturtėja, pažeidžiant patį minėtos direktyvos tikslą – paisyti darbuotojo sveikatos.
- 65 Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad į antrąjį–penktąjį klausimus reikia atsakyti taip: Direktyvos 2003/88 7 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos ar praktika, kai darbuotojui trukdoma perkelti ir tam tikrais atvejais kaupti iki to laiko, kol baigiasi jo darbo santykiai, mokamas kasmetines atostogas už kelis vienas po kito einančius referencinius laikotarpius, nepanaudotas dėl to, kad darbdavys atsisakė sumokėti už šias atostogas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 66 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 (penktoji kolegija) nusprendžia:

- 1. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnis ir Chartijos 47 straipsnyje užtikrinama teisė į veiksmingą teisinę gynybą turi būti aiškinami taip, kad kilus darbuotojo ir jo darbdavio**

ginčui dėl to, ar darbuotojas turi teisę į mokamas kasmetines atostogas pagal pirmąją iš nurodytųjų nuostatų, pagal juos draudžiama tai, kad darbuotojas pirma turi eiti atostogų ir tik tada gali sužinoti, ar turi teisę į tai, kad už jas būtų sumokėta.

- 2. Direktyvos 2003/88 7 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos ar praktika, kai darbuotojui trukdoma perkelti ir tam tikrais atvejais kaupti iki to laiko, kol baigiasi jo darbo santykiai, mokamas kasmetines atostogas už kelis vienas po kito einančius referencinius laikotarpius, nepanaudotas dėl to, kad darbdavys atsisakė sumokėti už šias atostogas.**

Parašai.