

jei šios sąlygos pagrįstos ir proporcingos siekiamam tikslui ir atitinka skaidrumo principą, tačiau tai turi patikrinti nacionalinis teismas, remdamasis šiame sprendime išdėstytais argumentais.

⁽¹⁾ OL C 330, 2017 10 2.

2018 m. gruodžio 13 d. Teisingumo Teismo (ketvirtoji kolegija) sprendimas byloje (Arbeitsgericht Verden (Vokietija) prašymas priimti prejudicinį sprendimą) Torsten Hein / Albert Holzkamm GmbH & Co.

(Byla C-385/17) ⁽¹⁾

(Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Darbo laiko organizavimas — Direktyva 2003/88/EB — Teisė į mokamas kasmetines atostogas — 7 straipsnio 1 dalis — Valstybės narės teisės aktai, pagal kuriuos kolektyvinėse sutartyse leidžiama numatyti galimybę apskaičiuojant atostoginius atsižvelgti į sutrumpinto darbo laiko laikotarpius — Aiškinamųjų sprendimų poveikis laiko atžvilgiu)

(2019/C 65/11)

Proceso kalba: vokiečių

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas

Arbeitsgericht Verden

Šalys pagrindinėje byloje

Ieškovas: Torsten Hein

Atsakovė: Albert Holzkamm GmbH & Co.

Rezoliucinė dalis

- 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio 1 dalį ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančias tokius nacionalinės teisės aktus, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, pagal kuriuos, siekiant apskaičiuoti atostoginius, kolektyvinėje sutartyje leidžiama numatyti galimybę atsižvelgti į sumažėjusį užmokestį dėl to, kad per referencinį laikotarpį buvo dienų, kai dėl sutrumpinto darbo laiko darbas faktiškai nebuvo atliekamas ir dėl to darbuotojas už minimalias metines atostogas, jam priklausančias pagal 7 straipsnio 1 dalį, gavo mažesnius atostoginius nei įprastas darbo užmokestis, kurį jis gauna darbo laikotarpiais. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi aiškinti nacionalinės teisės aktus kuo labiau atsižvelgdamas į Direktyvos 2003/88 tekstą ir tikslą taip, kad už minėto 7 straipsnio 1 dalyje numatytas minimalias atostogas darbuotojams sumokėti atostoginiai nebūtų mažesni už įprastą vidutinį darbo užmokestį, kurį jie gauna faktinio darbo laikotarpiais.
- Nereikia laiko atžvilgiu apriboti šio sprendimo poveikio, o Sąjungos teisė turi būti aiškinama kaip draudžianti nacionaliniams teismams, remiantis nacionaline teise, saugoti darbdavių teisėtus lūkesčius, siejamus su tuo, kad tebegalioja nacionalinių aukščiausiųjų teismų jurisprudencija, patvirtinanti kolektyvinės statybos sektoriaus sutarties nuostatų, reglamentuojančių mokamas atostogas, teisėtumą.

⁽¹⁾ OL C 318, 2017 9 25.