



Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
YVES BOT IŠVADA,
pateikta 2019 m. birželio 4 d.¹

Sujungtos bylos C-609/17 ir C-610/17

Terveys- ja sosiaalian neuvottelujärjestö (TSN) ry
prieš
Hyvinvointialan liitto ry (C-609/17),
dalyvaujant
Fimlab Laboratoriot Oy,
ir
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
prieš
Satamaoperaattorit ry (C-610/17),
dalyvaujant
Kemi Shipping Oy

(*Työtuomioistuim* (Darbo bylų teismas, Suomija) pateikti prašymai priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbo laiko organizavimas – Direktyva 2003/88/EB – 7 straipsnio 1 dalis – Teisė į mokamas kasmetines bent keturių savaitių atostogas – 15 straipsnis – Darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugai palankesnės nuostatos – Darbuotojas, kuris kasmetinių atostogų metu buvo laikinojo nedarbingumo atostogose – Atsisakymas perkelti kasmetines atostogas, jeigu jų neperkėlus kasmetinių atostogų trukmė nesutrumpėja iki mažiau kaip keturių savaitių – Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija – 31 straipsnio 2 dalis – Taikymas – Sąjungos teisės reglamentuojama situacija – Galimybė remtis kilus ginčui tarp privačių asmenų“

I. Įžanga

1. Prašymai priimti prejudicinį sprendimą susiję su 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų² 7 straipsnio 1 dalies ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos³ 31 straipsnio 2 dalies išaiškinimu.

2. Šie prašymai pateikti nagrinėjant du ginčus: byloje *TSN (C-609/17) Terveys- ja sosiaalian neuvottelujärjestö* (TSN) ry (sveikatos ir socialinio sektoriaus profesinių sąjungų organizacija, Suomija)⁴ ginčą su *Terveyspalvelualan liitto ry* [vėliau tapo *Hyvinvointialan liitto ry* (sveikatos paslaugų sektoriaus įmonių sąjunga)] ir *Fimlab Laboratoriot Oy*, o byloje *AKT (C-610/17) Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry* (automobilių ir transporto sektoriaus darbuotojų profesinė

¹ Originalo kalba: prancūzų.

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

³ Toliau – Chartija.

⁴ Toliau – TSN.

sąjunga, Suomija)⁵ ginčą su *Satamaoperaattorit ry* (uosto operatorių profesinė sąjunga, Suomija) bei *Kemi Shipping Oy* dėl atsisakymo dviem darbuotojams, kurie per mokamas kasmetines atostogas sirgo, perkelti visą atostogų laikotarpį ar jo dalį, kurie sutapo su laikinojo nedarbingumo atostogomis. Šių prašymų ypatumas tas, kad mokamų kasmetinių atostogų ir laikinojo nedarbingumo atostogų sutaptis susijusi su ilgesniu laikotarpiu nei Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytas minimalus keturių savaitių mokamų kasmetinių atostogų laikotarpis.

3. Klausimas, susijęs su galimybe tiesiogiai remtis Chartijos 31 straipsnio 2 dalimi kilus ginčui tarp privačių asmenų, buvo išsamiau analizuojamas 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendime *Bauer ir Willmeroth*⁶ ir 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendime *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*⁷. Taikydamas „kompensavimo logiką“⁸, leidžiančią sušvelninti direktyvų horizontalaus poveikio nebuvimą, Teisingumo Teismas, pripažindamas galimybę tiesiogiai remtis Chartijos 31 straipsnio 2 dalimi kilus ginčui tarp privačių asmenų, sustiprino pagrindinės teisės į mokamas kasmetines atostogas veiksmingumą. Kaip Teisingumo Teismas patikslino minėtuose sprendimuose, ši galimybė remtis horizontaliai vis dėlto atsiranda tik Sąjungos teisės reglamentuojamais atvejais. Dar reikia išsiaiškinti, ką reiškia pastaroji frazė.

4. Teisingumo Teismui šiose bylose tenka užduotis patikslinti Chartijos 31 straipsnio 2 dalies taikymo sritį tais atvejais, kai valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai nusprendžia darbuotojams suteikti mokamas kasmetines atostogas, kurių trukmė viršija minimalų keturių savaitių terminą, numatytą Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje, ir šioms papildomoms atostogoms taiko kitokią tvarką nei ta, kuri taikoma minimaliam keturių savaitių laikotarpiui.

5. Ar reikia manyti, kad tokios griežtesnės nacionalinės apsaugos priemonės nepatenka į Direktyvos 2003/88, taigi ir į Chartijos, taikymo sritį, ir todėl nei Chartijos 31 straipsnio 2 dalis, nei jokia kita jos nuostata šio pobūdžio situacijai netaikoma? O gal yra taip, kad tokios priemonės, kurių imamasi pagal Direktyvos 2003/88 15 straipsnyje nustatytą griežtesnės nacionalinės apsaugos nuostatą, patenka į šios direktyvos, taigi ir į Chartijos taikymo sritį, todėl ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis, ir kitos jos nuostatos turi būti laikomos taikytinomis šio pobūdžio situacijai?

6. Taigi šios bylos tiek, kiek jos susijusios su Chartijos taikymo sritimi, susijusios su konstitucinės pusiausvyros tarp Sąjungos ir valstybių narių sistema klausimu⁹. Iš tiesų šios bylos leis Teisingumo Teismui, be kita ko, nuspręsti, ar Chartijos 51 straipsnio 1 dalyje nustatytas kriterijus dėl valstybių narių Sąjungos teisės įgyvendinimo yra įvykdytas, kai jos nustato arba leidžia socialiniams partneriams nustatyti griežtesnes nacionalinės apsaugos priemones.

7. Šioje išvadoje laikysiuosi nuomonės, kad Chartija taikytina situacijoms, susijusioms su nagrinėjamomis tokiomis priemonėmis. Tam reikės išnagrinėti Chartijos 31 straipsnio 2 dalies normų turinį ir patikslinti šios nuostatos santykį su Sąjungos antrine teise, šiuo atveju – Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalimi.

8. Pirmiausia konkrečiai siūlysiu Teisingumo Teismui nuspręsti, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja nedraudžiami tokie nacionalinės teisės aktai arba kolektyvinės sutartys, kuriose numatyta, kad mokamų kasmetinių atostogų laikas, viršijantis šioje nuostatoje numatytą minimalų keturių savaitių terminą, negali būti perkeltas, jeigu jis sutampa su laikinojo nedarbingumo atostogų laiku.

5 Toliau – AKT.

6 C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871.

7 C-684/16, EU:C:2018:874.

8 Žr. Cariat, N., *La Charte des droits fondamentaux et l'équilibre constitutionnel entre l'Union européenne et les États membres*, Bruylant, Bruxelles, 2016, p. 443.

9 Kaip teisingai pažymėjo Nicolas Cariat, šis klausimas, susijęs su Chartijos taikymo sritimi, „yra labai svarbus, atsižvelgiant į pagrindinių teisių svarbą pasidalijamosios kompetencijos srityse, kaip antai socialinės politikos, baudžiamosios teisės, prieglobsčio teisės arba aplinkos teisės srityse“ (Cariat, N., *op. cit.*, p. 435).

9. Antra, nurodysiu priežastis, dėl kurių manau, kad Chartijos 31 straipsnio 2 dalis nekeičia šios išvados. Iš tiesų, nors, ši nuostata taikytina tokioms situacijoms, kaip nagrinėjamos pagrindinėse bylose, mano nuomone, ji nesuteikia darbuotojams teisės į ilgesnes mokamas kasmetines atostogas nei minimalios mokamos kasmetinės atostogos, kurias yra konkrečiai nustatęs Sąjungos teisės aktų leidėjas. Kartu pažymėsiu tai, kad pateikdamas motyvus, kurių atspirties taškas yra Chartijos taikytinumas tais atvejais, kai įgyvendinama griežtesnė nacionalinės apsaugos nuostata, Teisingumo Teismas paaikškino, jog, esant tokioms situacijoms būtina laikytis Chartijos nuostatų visumos.

II. Teisinis pagrindas

A. Sąjungos teisė

10. Direktyvos 2003/88 1 straipsnyje „Tikslas ir taikymo sritis“ nurodyta:

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

2. Ši direktyva taikoma:

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

<...>.“

11. Šios direktyvos 7 straipsnyje nustatyta:

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

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

12. Šios direktyvos 15 straipsnis „Palankesnės nuostatos“ suformuluotas taip:

„Ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės taikyti arba priimti įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, arba palengvinti ar leisti kolektyvinių sutarčių arba susitarimų, sudarytų tarp darbdavių ir darbuotojų, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, taikymą.“

13. Tos pačios direktyvos 17 straipsnyje numatyta, kad valstybės narės gali nukrypti nuo kai kurių iš jos nuostatų. Vis dėlto neleidžiama nukrypti nuo šios direktyvos 7 straipsnio.

B. Suomijos teisė

1. Įstatymas dėl kasmetinių atostogų

14. 2005 m. kovo 18 d. *Vuosilomalaki* [Kasmetinių atostogų įstatymas (162/2005)]¹⁰ į nacionalinę teisę perkeltas, be kita ko, Direktyvos 2003/88 7 straipsnis. Pagal šio įstatymo 5 straipsnio 1 dalį darbuotojas turi teisę į pustrėčios darbo dienos atostogas už kiekvieną ištisą darbo mėnesį. Vis dėlto, jeigu darbo santykiai iki darbo metų pabaigos nepertraukiamai truko mažiau nei vienus metus, darbuotojas turi teisę į dvi dienas atostogų už kiekvieną ištisą darbo mėnesį.

15. Darbo metų laikotarpis gali apimti ne daugiau kaip dvylika darbo mėnesių. Jeigu darbuotojas per darbo metus išdirba 12 ištisų darbo mėnesių, pagal Kasmetinių atostogų įstatymą, atsižvelgiant į darbo santykių trukmę, jam priklauso 24 arba 30 dienų atostogų.

16. Pagal Kasmetinių atostogų įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 3 punktą darbo dienos – tai savaitės dienos, išskyrus sekmadienį, religinių švenčių dienas, Nepriklausomybės dieną, Kūčias, Kalėdas, Velykų šeštadienį ir gegužės 1 d. Taigi už savaites, per kurias nepasitaiko nė vienos iš minėtų dienų, tenka šešios kasmetinių atostogų dienos.

17. Remiantis Kasmetinių atostogų įstatymo 20 straipsnio 2 dalimi, per atostogų laikotarpį reikia panaudoti 24 darbo dienų kasmetines atostogas (vasaros atostogos). Likusios atostogos (žiemos atostogos) turi būti suteikiamos ne vėliau kaip iki kito atostogų laikotarpio pradžios. Pagal Kasmetinių atostogų įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 2 punktą atostogų laikotarpis tęsiasi nuo gegužės 2 d. iki rugsėjo 30 d. imtinai.

18. Kasmetinių atostogų įstatymo, galiojusio nuo 2013 m. spalio 1 d. iki 2016 m. kovo 31 d. ir iš dalies pakeisto 2013 m. balandžio 12 d. *Laki vuosilomalain muuttamisesta* (276/2013) [Įstatymas, kuriuo iš dalies keičiamas Kasmetinių atostogų įstatymas (276/2013)], 25 straipsnio 1 dalyje buvo nustatyta:

„Jeigu prasidėjus kasmetinėms atostogoms arba jų daliai darbuotojas tampa nedarbingas dėl gimdymo, ligos ar nelaimingo atsitikimo, jo prašymu atostogos perkeliama į vėlesnį laikotarpį. Darbuotojas turi teisę pateikdamas prašymą reikalauti perkelti atostogas arba jų dalį ir tuomet, kai žinoma, kad jis per atostogas turės dėl ligos gydytis arba atlikti kitas panašias procedūras ir tuo laikotarpiu bus nedarbingas.“

19. Kasmetinių atostogų įstatymo, iš dalies pakeisto 2016 m. kovo 18 d. *Laki vuosilomalain muuttamisesta* (182/2016) [Įstatymas, kuriuo iš dalies keičiamas Kasmetinių atostogų įstatymas (182/2016)], įsigaliojusiu 2016 m. balandžio 1 d., 25 straipsnio 2 dalis suformuluota taip:

„Jeigu nedarbingumas dėl gimdymo, ligos ar nelaimingo atsitikimo prasideda per kasmetines atostogas arba jų dalį, darbuotojas turi teisę pateikdamas prašymą reikalauti perkelti nedarbingumo dienas, sutampančias su kasmetinėmis atostogomis, jeigu jos trunka ilgiau nei šešias atostogų dienas. Dėl minėtų nebuvimo dienų negali sumažėti darbuotojo teisė į keturias savaites kasmetinių atostogų.“

¹⁰ Toliau – Kasmetinių atostogų įstatymas.

2. Taikytinos kolektyvinės darbo sutartys

20. Suomijoje pagal kolektyvines sutartis dažnai suteikiamos ilgesnės atostogos, nei numatyta pagal Kasmetinių atostogų įstatymą. Taip, be kita ko, yra kalbant apie sveikatos paslaugų sektoriaus įmonių sąjungos ir TSN kolektyvinę sutartį, kuri buvo sudaryta laikotarpiui nuo 2014 m. kovo 1 d. iki 2017 m. sausio 31 d. sveikatos sektoriuje (toliau – sveikatos sektoriaus kolektyvinė sutartis), ir 2014 m. vasario 1 d.–2017 m. sausio 31 d. laikotarpiui uosto operatorių ir AKT sudarytą krovos sektoriaus kolektyvinę sutartį (toliau – krovos sektoriaus kolektyvinė sutartis).

21. Pagal sveikatos sektoriaus kolektyvinės sutarties 16 straipsnio 1 dalį „kasmetinių atostogų trukmė nustatoma pagal Kasmetinių atostogų įstatymą ir tolesnes nuostatas“. Remiantis tos pačios kolektyvinės sutarties 16 straipsnio 7 dalimi, „darbuotojo kasmetinių atostogų trukmė nustatoma pagal Kasmetinių atostogų įstatymą <...>“.

22. Pagal krovos sektoriaus kolektyvinės sutarties 10 straipsnio 1 ir 2 dalis „darbuotojo kasmetinių atostogų trukmė nustatoma pagal galiojantį Kasmetinių atostogų įstatymą“ ir „kasmetinės atostogos suteikiamos pagal Kasmetinių atostogų įstatymą, jeigu nesutarta kitaip“.

23. Pagal pirmesniuose dviejuose šios išvados punktuose nurodytas kolektyvinių sutarčių nuostatas kasmetinių atostogų perkėlimui dėl nedarbingumo buvo taikomos šios bylos faktinių aplinkybių laikotarpiu galiojusio Kasmetinių atostogų įstatymo nuostatos.

III. Pagrindinės bylos ir prejudiciniai klausimai

A. Byla TSN (C-609/17)

24. Marika Luoma nuo 2011 m. lapkričio 14 d. pagal neterminuotą darbo sutartį dirba laboratorijos asistente bendrovėje *Fimlab Laboratoriot*.

25. M. Luoma pagal sveikatos sektoriaus kolektyvinę sutartį dėl įgyto stažo turėjo teisę į 42 darbo dienų (t. y. septynių savaitių) mokamas kasmetines atostogas už darbo metų laikotarpį, kuris baigėsi 2015 m. kovo 31 d.

26. Po to, kai jai buvo suteiktos šešių dienų kasmetinės atostogos nuo 2015 m. rugsėjo 7 d., pirmadienio, iki rugsėjo 13 d., sekmadienio, 2015 m. rugpjūčio 10 d. M. Luoma informavo savo darbdavį, kad 2015 m. rugsėjo 2 d. jai bus atlikta operacija, ir paprašė kasmetines atostogas perkelti į vėlesnį laikotarpį. Po operacijos M. Luoma nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo atostogų iki 2015 m. rugsėjo 23 d. Iš turimų minėtų 42 darbo dienų kasmetinių atostogų M. Luoma jau buvo pasinaudojusi 22 dienomis (t. y. trimis savaitėmis ir keturiomis darbo dienomis). *Fimlab Laboratoriot* perkėlė pagal Kasmetinių atostogų įstatymą dar priklausančias pirmas dvi atostogų dienas, bet neperkėlė likusių keturių atostogų dienų, numatytų pagal sveikatos sektoriaus kolektyvinę sutartį, šiuo klausimu remdamasi šios kolektyvinės sutarties 16 straipsnio 1 ir 7 dalių nuostatomis ir faktinių aplinkybių laikotarpiu galiojusio Kasmetinių atostogų įstatymo 25 straipsnio 1 dalimi.

27. TSN kaip organizacija, atstovaujanti sveikatos sektoriaus kolektyvinę sutartį pasirašiusiems darbuotojams, kreipėsi į *Työtuomioistuin* (Darbo bylų teismas, Suomija), prašydama konstatuoti, kad M. Luoma, atsižvelgiant į jos nedarbingumą, turi teisę į tai, kad pagal minėtą kolektyvinę sutartį jai suteiktos atostogos nuo 2015 m. rugsėjo 9 iki 13 d. būtų perkeltos į vėlesnį laikotarpį. Kaip teigia TSN, M. Luoma darbdavio atsisakymas perkelti jos atostogas prieštarauja Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 daliai ir Chartijos 31 straipsnio 2 daliai.

28. Darbdaviams atstovaujanti sveikatos paslaugų sektoriaus organizacija ir *Fimlab Laboratoriot* ginčomasi teigia, kad tokiu atsisakymu minėtos Sąjungos teisės nuostatos nepažeidžiamos, nes jos netaikytinos tai pagal nacionalinę teisę arba kolektyvines sutartis užtikrinamai mokamų kasmetinių atostogų daliai, kuri viršija Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje reikalaujamą minimalų keturių savaitių mokamų kasmetinių atostogų laikotarpį.

29. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris šiuo klausimu nurodo, viena vertus, 2012 m. gegužės 3 d. Sprendimą *Neidel*¹¹ bei 2016 m. liepos 20 d. Sprendimą *Maschek*¹² ir, kita vertus, 2013 m. rugsėjo 19 d. Sprendimą *Peržiūra Komisija / Strack*¹³ bei 2016 m. birželio 30 d. Sprendimą *Sobczyszyn*¹⁴, laikosi nuomonės, kad remiantis Teisingumo Teismo jurisprudencija negalima atsakyti į klausimą, ar Kasmetinių atostogų įstatymo 25 straipsnio 1 dalies taikymas, nagrinėjamu atveju – taikant sveikatos sektoriaus kolektyvinę sutartį, kiek pagal ją suteikiama teisė perkelti tik tas mokamas kasmetines atostogas, kurios buvo įgytos pagal Kasmetinių atostogų įstatymą, bet neleidžiama perkelti tų atostogų, kurios buvo įgytos pagal kolektyvinę sutartį ir kurių trukmė viršija teisės aktuose numatytų kasmetinių atostogų trukmę, atitinka reikalavimus, kylančius iš Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalies.

30. Kalbant apie pastarąją nuostatą, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui taip pat kyla klausimas, ar ji gali būti tiesiogiai taikoma kilus ginčui tarp privačių asmenų.

31. Šiomis aplinkybėmis *työtuumioistuin* (Darbo bylų teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

- „1. Ar [Direktyvos 2003/88] 7 straipsnio 1 daliai prieštarauja kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta nacionalinė nuostata arba jos aiškinimas, pagal kurį darbuotojas, kuris prasidėjus kasmetinėms atostogoms arba jų daliai tampa laikinai nedarbingas, neturi teisės reikalauti perkelti jam pagal kolektyvinę sutartį priklausančių atostogų, sutampančių su minėtu laikotarpiu, nepaisant jo pateikto prašymo, kai neperkėlus kolektyvinėje sutartyje numatytų atostogų darbuotojo teisė į keturių savaitių kasmetines atostogas neapribojama?
2. Ar [Chartijos] 31 straipsnio 2 dalis tiesiogiai taikytina esant darbo santykiams tarp privačių teisės subjektų, t. y. ar ji yra tiesioginio horizontalaus veikimo?
3. Ar pagal Chartijos 31 straipsnio 2 dalį saugomos įgytos atostogos, kurių trukmė viršija Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytas minimalias kasmetines keturių savaitių atostogas, ir ar šiai Chartijos nuostatai prieštarauja kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta nacionalinė nuostata arba jos aiškinimas, pagal kurį darbuotojas, kuris prasidėjus metinėms atostogoms arba jų daliai tampa laikinai nedarbingas, neturi teisės reikalauti perkelti jam pagal kolektyvinę sutartį priklausančių atostogų, sutampančių su minėtu laikotarpiu, nepaisant pateikto prašymo, kai neperkėlus kolektyvinėje sutartyje numatytų atostogų darbuotojo teisė į keturių savaitių kasmetines atostogas neapribojama?“

B. Byla AKT (C-610/17)

32. Tapio Keränen dirba įmonėje *Kemi Shipping*.

33. Pagal krovos sektoriaus kolektyvinę sutartį T. Keränen turi teisę į 30 darbo dienų, t. y. penkių savaitių mokamas kasmetines atostogas už darbo metų laikotarpį, kuris baigėsi 2016 m. kovo 31 d.

¹¹ C-337/10, EU:C:2012:263.

¹² C-341/15, EU:C:2016:576.

¹³ C-579/12, RX-II, EU:C:2013:570.

¹⁴ C-178/15, EU:C:2016:502.

34. 2016 m. rugpjūčio 22 d. T. Keränen išėjo mokamų kasmetinių atostogų, bet 2016 m. rugpjūčio 29 d. susirgo. Profesinės sveikatos priežiūros įstaigos gydytojas, į kurį jis kreipėsi, išrašė jam laikinojo nedarbingumo lapelį nuo 2016 m. rugpjūčio 29 d. iki rugsėjo 4 d. T. Keränen prašė perkelti šešias kasmetinių atostogų darbo dienas, bet *Kemi Shipping* atmetė jo prašymą, remdamasi krovos sektoriaus kolektyvinės sutarties 10 straipsnio 1 ir 2 dalimis ir Kasmetinių atostogų įstatymo, iš dalies pakeisto Kasmetinių atostogų įstatymo pakeitimo įstatymu (182/2016), 25 straipsniu, ir minėtas darbdavys šias šešias nedarbingumo dienas įtraukė į T. Keränen priklausančias mokamas kasmetines atostogas.

35. Darbuotojams atstovaujanti organizacija AKT, pasirašiusi krovos sektoriaus kolektyvinę sutartį, kreipėsi į *Työtuomioistuin* (Darbo bylų teismas), kad būtų konstatuota, jog pagal šios kolektyvinės sutarties 10 straipsnio 1 ir 2 dalis Kasmetinių atostogų įstatymo 25 straipsnio 2 dalis negali būti taikoma, nes ši nuostata prieštarauja Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 daliai ir Chartijos 31 straipsnio 2 daliai.

36. Darbdaviams atstovaujanti uosto operatorių sąjunga ir *Kemi Shipping* ginčiasi teigia, kad dėl analogiškų šios išvados 28 punkte nurodytiems argumentų Kasmetinių atostogų įstatymo 25 straipsnio 2 dalis nepažeidžia šių Sąjungos teisės nuostatų.

37. Dėl tų pačių argumentų, kurie buvo nurodyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo nutartyje byloje TSN (C-609/17), šis teismas laikosi nuomonės, kad šios išvados 29 punkte nurodyta jurisprudencija neleidžia atsakyti į klausimą, ar Kasmetinių atostogų įstatymo 25 straipsnio 2 dalies taikymas, nagrinėjamu atveju – taikant krovos sektoriaus kolektyvinę sutartį, kiek pagal ją darbuotojas, kuris per kasmetines atostogas ar jų dalį tampa nedarbingas dėl ligos, nepaisant jo prašymo, neturi teisės perkelti pirmų šešių laikinojo nedarbingumo dienų, sutampančių su kasmetinėmis atostogomis, kai dėl šių neperkeltų dienų jo teisė į keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas neapribojama, atitinka reikalavimus, kylančius iš Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalies.

38. Šiomis aplinkybėmis *työtuomioistuin* (Darbo bylų teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

- „1. Ar [Direktyvos 2003/88] 7 straipsnio 1 daliai prieštarauja kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta nacionalinė nuostata arba jos aiškinimas, pagal kurį darbuotojas, kurio nedarbingumas dėl ligos prasideda per kasmetines atostogas arba jų dalį, nepaisant jo prašymo, neturi teisės reikalauti perkelti pirmų šešių laikinojo nedarbingumo dienų, sutampančių su kasmetinėmis atostogomis, kai dėl šių neperkeltų dienų darbuotojo teisė į keturių savaičių kasmetines atostogas neapribojama?
2. Ar [Chartijos] 31 straipsnio 2 dalis tiesiogiai taikytina esant darbo santykiams tarp privačių teisės subjektų, t. y. ar ji yra tiesioginio horizontalaus veikimo?
3. Ar pagal Chartijos 31 straipsnio 2 dalį saugomos įgytos atostogos, kurių trukmė viršija Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytas minimalias kasmetines keturių savaičių atostogas, ir ar šiai Chartijos nuostatai prieštarauja kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta nacionalinė nuostata arba jos aiškinimas, pagal kuriuos darbuotojas, kurio nedarbingumas dėl ligos prasideda per kasmetines atostogas arba jų dalį, nepaisant jo prašymo neturi teisės reikalauti perkelti pirmųjų šešių laikinojo nedarbingumo dienų, sutampančių su kasmetinėmis atostogomis, kai dėl šių neperkeltų dienų darbuotojo teisė į keturių savaičių kasmetines atostogas neapribojama?“

IV. Analizė

A. Dėl pirmojo ir trečiojo prejudicinių klausimų

39. Pirmuoju ir trečiuoju prejudiciniais klausimais kiekvienoje iš šių sujungtų bylų, kuriuos, mano nuomone, derėtų nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės prašo Teisingumo Teismo nuspręsti, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinamos taip, kad pagal jas draudžiami tokie nacionalinės teisės aktai ar kolektyvinės sutartys, kaip nagrinėjamos pagrindinėse bylose, pagal kurias ilgesnės nei keturių savačių kasmetinės mokamos atostogos negali būti perkeltos, jeigu jos sutampa su laikinojo nedarbingumo laikotarpiu.

1. Dėl Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies aiškinimo

40. Pirmiausia primintina, kad, kaip matyti iš pačios Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies, t. y. nuostatos, nuo kurios pagal šią direktyvą neleidžiama nukrypti, formuluotės, kiekvienas darbuotojas turi teisę į bent keturių savačių mokamas kasmetines atostogas, teisę, kuri pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją turi būti laikoma ypatingos svarbos Sąjungos socialinės teisės principu¹⁵. Ši kiekvienam darbuotojui suteikta teisė aiškiai įtvirtinta Chartijos, kuri, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalimi, turi tokią pačią teisinę galią kaip ir Sutartys, 31 straipsnio 2 dalyje¹⁶.

41. Kaip yra nusprendęs Teisingumo Teismas, Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje kiekvienam darbuotojui numatytos teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslas yra, pirma, „suteikti galimybę darbuotojui pailsėti nuo darbo sutartyje numatytų užduočių atlikimo ir, antra, turėti laiko atsipalaiduoti ir laisvalaikiui“¹⁷.

42. Šis tikslas, „dėl kurio teisė į mokamas kasmetines atostogas skiriasi nuo kitų rūšių atostogų, kuriomis siekiama skirtingų tikslų, pagrįstas prielaida, kad darbuotojas faktiškai dirbo per referencinį laikotarpį. Iš tiesų tikslas suteikti galimybę darbuotojui pailsėti grindžiamas prielaida, kad šis darbuotojas dirbo, o tai pateisina jam suteikiamą poilsio, atsipalaidavimo ir laisvalaikio laiką, siekiant užtikrinti Direktyvos 2003/88 numatytą darbuotojo saugą ir sveikatos apsaugą. Vadinasi, teisė į mokamas kasmetines atostogas iš principo turi būti nustatoma atsižvelgiant į faktinio darbo pagal darbo sutartį laikotarpį“¹⁸.

43. Esant tokiai situacijai, darbuotojas teisę į kasmetines mokamas atostogas pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį gali įgyti „tik už laikotarpius, per kuriuos faktiškai dirbo“¹⁹.

44. Nagrinėdamas iškeltas bylas Teisingumo Teismas suformavo jurisprudenciją, kurios bendras bruožas yra užtikrinti, kad darbuotojams būtų faktiškai suteikiamas poilsio ir laisvalaikio laikas, numatytas jiems pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį. Taigi, pavyzdžiui, šiais laikotarpiais darbuotojams turi būti suteikiama galimybė naudotis tokiais pačiais ekonominėmis sąlygomis kaip ir susijusiosios su jo darbo atlikimu²⁰.

15 Žr., be kita ko, 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimą *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 22 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją).

16 Ten pat, 23 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją.

17 Ten pat, 26 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją.

18 Ten pat, 27 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją.

19 Ten pat, 29 punktą. Taigi už sutrumpinto darbo laikotarpiu, kai darbuotojas faktiškai nedirbo, pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį nėra įgyjama jokia teisė į mokamas kasmetines atostogas (*idem*).

20 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimas *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018) (33, 34 ir 37 punktai).

45. Be to, Teisingumo Teismas nusprendė, kad „tam tikrose konkrečiose situacijose, kai darbuotojas negali atlikti savo užduočių dėl, be kita ko, teisėtai suteiktų laikinojo nedarbingumo atostogų, valstybė narė negali teisei į mokamas kasmetines atostogas nustatyti reikalavimo faktiškai būti dirbusiam <...>. Taigi, kiek tai susiję su teise į mokamas kasmetines atostogas, darbuotojai, kurie nedirbo, nes per referencinį laikotarpį buvo laikinojo nedarbingumo atostogose, prilyginami tiems, kurie iš tiesų dirbo šiuo laikotarpiu“²¹.

46. Ši jurisprudencija, kurios pagrindas yra 2009 m. sausio 20 d. Sprendimas *Schultz-Hoff ir kt.*²², reiškia, kad atitinkami darbuotojai turi teisę išeiti mokamų kasmetinių atostogų vėliau, jeigu jos sutampa su nedarbingumo atostogomis.

47. Taigi, kaip nurodė Teisingumo Teismas, „kai kasmetinių atostogų laikotarpis sutampa su laikinojo nedarbingumo atostogų laikotarpiu, Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią nacionalinės teisės aktus ar praktiką, numatančius, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas prarandama pasibaigus nacionalinėje teisėje nustatytam referenciniam laikotarpiui ir (arba) perkėlimo laikotarpiui, kai darbuotojas per visą referencinį laikotarpį ar jo dalį buvo laikinojo nedarbingumo atostogose ir dėl to neturėjo realios galimybės pasinaudoti šia teise“²³.

48. Teisingumo Teismas nusprendė, kad „teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslas – suteikti darbuotojui galimybę pailsėti ir turėti laiko pramogoms bei laisvalaikiui, skiriasi nuo teisės į laikinojo nedarbingumo atostogas tikslo – leisti darbuotojui pasveikti“²⁴.

49. Atsižvelgdamas į šiuos skirtingus dviejų rūšių atostogų tikslus, Teisingumo Teismas nusprendė, kad „darbuotojas, esantis laikinojo nedarbingumo atostogose per iš anksto nustatytą kasmetinių atostogų laiką, pateikęs prašymą ir norėdamas realiai pasinaudoti savo kasmetinėmis atostogomis, turi teisę jomis pasinaudoti kitu laiku, nesutampančiu su laikinojo nedarbingumo atostogomis“²⁵.

50. Taigi laikinojo nedarbingumo atostogų ir mokamų kasmetinių atostogų sutaptis negali būti kliūtis vėliau pasinaudoti darbuotojo įgytomis mokamomis kasmetinėmis atostogomis. Darbuotojas, kuris per iš anksto nustatytą mokamų kasmetinių atostogų laikotarpį išeina laikinojo nedarbingumo atostogų, pasibaigus nedarbingumo atostogoms turi teisę pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis kitu laikotarpiu nei iš pradžių nustatytasis. Be to, Teisingumo Teismas nusprendė, kad „naujas kasmetinių atostogų laikas, atitinkantis laikotarpį, kuriuo sutapo iš pradžių nustatytos kasmetinės atostogos ir atostogos dėl ligos, nustatomas pagal nacionalinės teisės taisykles ir tvarką, taikomas darbuotojų atostogoms nustatyti, ir atsižvelgiant į esamus skirtingus interesus, visų pirma į privalomuosius pagrindus, susijusius su įmonės interesais“²⁶.

51. Atsižvelgiant į tai, reikėtų patikslinti, kad šią jurisprudenciją Teisingumo Teismas suformavo aiškindamas Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį, todėl ji susijusi tik su teise į mokamas kasmetines atostogas, kuri pagal šią nuostatą suteikiama darbuotojams. Tas pats pasakytina ir apie kitas Teisingumo Teismo nustatytas taisykles, pavyzdžiui, taisyklę, pagal kurią darbuotojai kasmetinių atostogų laikotarpiu, kurios jiems yra užtikrinamos pagal šią nuostatą, turi gauti sumą, prilygstančią jų įprastam darbo užmokesčiui²⁷.

21 Žr., be kita ko, 2018 m. spalio 4 d. Sprendimą *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 29 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).

22 C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18.

23 Žr., be kita ko, 2016 m. birželio 30 d. Sprendimą *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, 24 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).

24 Ten pat, 25 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija.

25 Ten pat, 26 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija.

26 Žr., be kita ko, 2013 m. vasario 21 d. Nutartį *Maestre García* (C-194/12, EU:C:2013:102, 22 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).

27 Taigi 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendime *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 41 punktą) Teisingumo Teismas nurodė, kad „pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį nereikalaujama, kad įprastas darbo užmokestis <...> būtų sumokėtas už visą darbuotojui pagal nacionalinę teisę priklausančių kasmetinių atostogų trukmę. Pagal šio 7 straipsnio 1 dalį reikalaujama, kad darbdavys sumokėtų šį užmokestį tik už šioje nuostatoje numatytą minimalią kasmetinių atostogų trukmę, turint galvoje, kad darbuotojas teisę į šias atostogas įgyja <...> tik už faktinio darbo laikotarpį“ (pasviruoju šriftu išskirta mano).

52. Taigi Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalimi siekiama apsaugoti tik minimalios apsaugos branduolį – teisę į bent keturių savaitių mokamas kasmetines atostogas, su sąlyga, kad darbuotojas faktiškai dirbo tam, kad įgytų tokios trukmės teisę. Vis dėlto, jeigu kalbama apie papildomą mokamų kasmetinių atostogų laikotarpį, kuris darbuotojui yra suteikiamas pagal nacionalinę teisę, nacionalinės teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatytos kitokios šių atostogų įgijimo ir praradimo sąlygos nei pagal apsaugines taisykles, nustatytas aiškinant Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį²⁸.

53. Iš to, kas nurodyta pirma, darytina išvada, kad jeigu atsisakymai perkelti mokamas kasmetines atostogas šiose bylose nagrinėjamiems darbuotojams būtų susiję su mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiais, sutampančiais su minimaliu keturių savaitių laikotarpiu, užtikrinamu pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį, nagrinėjami nacionalinės teisės aktai arba kolektyvinės sutartys turėtų būti laikomi prieštaraujančiais šiai nuostatai. Iš tiesų reikia priminti, kad abiejose pagrindinėse bylose yra nagrinėjamos mokamos kasmetinės atostogos, kurios negalėjo būti perkeltos, nors nagrinėjami darbuotojai negalėjo faktiškai jomis pasinaudoti dėl to, kad mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu išėjo laikinojo nedarbingumo atostogų. Kadangi šie laikotarpiai buvo trumpi, nekilo klausimo, susijusio su tuo, kiek daugiausia mokamų kasmetinių atostogų gali būti perkeliama, jeigu darbuotojo dėl ligos nebūna ilgai²⁹.

54. Vis dėlto, kadangi laikinojo nedarbingumo atostogų ir mokamų kasmetinių atostogų sutaptis turi poveikį ne minimaliam keturių savaitių laikotarpiui, kuris yra saugomas pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį, o mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiui, viršijančiam šį minimalų laikotarpį, negalėjimas dėl nacionalinės teisės aktų ar kolektyvinės sutarties vėliau išeiti tokių atostogų neprieštarauja šiai nuostatai. Iš tiesų teisių į mokamas kasmetines atostogas padidėjimas viršijant minimalų lygį, reikalaujamą pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį, reiškia darbuotojams palankią priemonę, kuria viršijami šioje nuostatoje numatyti minimalūs reikalavimai, todėl nėra jos reglamentuojamos³⁰.

55. Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad Teisingumo Teismas jau yra ne kartą pripažinęs valstybių narių galimybę numatyti didesnę nei minimalią apsaugą, kuri užtikrinama pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį.

56. Iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad Direktyva 2003/88 nėra draudžiamos „nacionalinės teisės nuostatos, kuriose numatytos ilgesnės nei keturių savaitių mokamos metinės atostogos, kurios suteikiamos laikantis šioje nacionalinėje teisėje nustatytų gavimo ir suteikimo reikalavimų“³¹.

28 Žr., pvz., 2012 m. sausio 24 d. Sprendimą *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 47–50 punktai); 2012 m. gegužės 3 d. Sprendimą *Neidel* (C-337/10, EU:C:2012:263, 33–37 punktai) ir 2016 m. liepos 20 d. Sprendimą *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, 38 ir 39 punktai).

29 Šiuo klausimu, be kita ko, žr. 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimą *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761).

30 Žr., be kita ko, 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimą *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 43 punktas).

31 Žr., be kita ko, 2012 m. sausio 24 d. Sprendimą *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 47 punktas). Taip pat žr. 2012 m. gegužės 3 d. Sprendimą *Neidel* (C-337/10, EU:C:2012:263, 34 punktas) ir 2016 m. liepos 20 d. Sprendimą *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, 38 punktas). Vis dėlto, kaip nurodė Teisingumo Teismas, „Direktyvos 2003/88 15 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį valstybėms narėms neleidžiama toliau taikyti ar priimti platesnės „darbo laiko“ sąvokos apibrėžties, nei nustatyta šios direktyvos 2 straipsnyje“ [šiuo klausimu žr. 2018 m. vasario 21 d. Sprendimą *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 47 punktas)].

57. Siekdamas patvirtinti šį argumentą Teisingumo Teismas ne kartą pripažino, kad iš Direktyvos 2003/88 1 straipsnio 1 dalies ir 2 dalies a punkto, 7 straipsnio 1 dalies ir 15 straipsnio formuluotės aiškiai matyti, kad šios direktyvos tikslas yra tik nustatyti būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo ir ji nekliudo valstybėms narėms taikyti darbuotojų apsaugai palankesnių nacionalinių nuostatų³².

58. Remdamasis tuo, darau išvadą, kad, pirma, valstybės narės turi nuspręsti, ar suteikti darbuotojams pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį numatytas minimalias keturių savaitių mokamas kasmetines atostogas papildančias mokamas kasmetines atostogas. Antra, kalbant apie šį papildomą laikotarpį, pažymėtina, kad jos turi apibrėžti atostogų įgijimo ir praradimo sąlygas, kurios gali skirtis nuo Teisingumo Teismo nustatytų apsauginių taisyklių, susijusių su minimaliu mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu, užtikrinamu pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį. Taigi mokamų kasmetinių atostogų perkėlimo tvarka gali skirtis, atsižvelgiant į tai, ar kalbama apie Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje saugomas minimalias kasmetines atostogas, ar ne.

59. Vis dėlto reikia patikslinti, kad jeigu valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai nusprendžia pasinaudoti jiems pagal šios direktyvos 15 straipsnį suteikta teise taikyti darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugai palankesnes nacionalinės teisės nuostatas, užtikrinamos šio tikslo tęstinumą, jos vis tiek privalo laikytis Sąjungos teisės. Taigi negalima teigti, kad jeigu valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai nustato didesnę apsaugą nei minėtos direktyvos 7 straipsnio 1 dalyje numatyta minimalios apsaugos branduolys, jie patenka į tokią teisinę erdvę, kurioje turi visišką laisvę. Šiuo požiūriu teiginys, kad valstybės narės „gali laisvai priimti atitinkamas savo nacionalinės teisės nuostatas, kuriose būtų numatyta palankesnė darbo laiko ir poilsio laiko trukmė, nei įtvirtinta [Direktyvoje 2003/88]“³³, turi niuansų ir jį reikia papildyti, patikslinant, kad ši laisvė nėra beribė.

60. Iš tiesų, kaip Teisingumo Teismas neseniai priminė 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendime *Hein*³⁴, aišku, kad kai valstybės narės nustato darbuotojams palankesnes priemones, šiuo atveju – suteikdamos jiems ilgesnes nei minimalus keturių savaitių laikotarpis atostogas, jos ir (arba) socialiniai partneriai negali pažeisti apsauginių Sąjungos teisės nuostatų, taikytinų šio minimalaus laikotarpio srityje. Taigi toje byloje socialiniai partneriai negalėjo remtis aplinkybe, kad jie suteikia ilgesnes atostogas darbuotojams, siekdami kompensuoti jiems už tai, kad per Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje saugomą minimalų laikotarpį jie negauna savo įprasto darbo užmokesčio.

61. Taigi, kaip nurodė Teisingumo Teismas, nors „pagal Direktyvą 2003/88 nedraudžiama, kad socialiniai partneriai kolektyvinėje sutartyje pagal nacionalinės teisės aktus nustatytų taisykles, kuriomis būtų siekiama bendrai prisidėti prie darbuotojų darbo sąlygų gerinimo, *šių taisyklių taikymo tvarka neturi peržengti iš šios direktyvos kylančių ribų*“³⁵. Šios palankios priemonės, „kurios viršija šioje nuostatoje numatytus minimalius reikalavimus, todėl nėra jos reglamentuojamos <...> *negali būti skirtos kompensuoti neigiamam poveikiui dėl darbuotojui sumažėjusio užmokesčio už šias atostogas, antraip būtų pakenkta teisei į mokamas kasmetines atostogas pagal [Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį], kurios sudedamoji dalis yra darbuotojo teisė poilsio ir atsipalaidavimo laikotarpiu naudotis tokiomis ekonominėmis sąlygomis kaip ir susijusiosios su jo darbo atlikimu*“³⁶.

32 Žr., be kita ko, 2012 m. sausio 24 d. Sprendimą *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 48 punktas); 2012 m. gegužės 3 d. Sprendimą *Neidel* (C-337/10, EU:C:2012:263, 35 punktas); 2016 m. liepos 20 d. Sprendimą *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, 38 punktas) ir 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimą *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 30 punktas). Tai atitinka mintį, kad direktyvomis, kuriose nustatyti minimalūs reikalavimai, siekiama „nustatyti bendrą reglamentavimo bazę, taikytiną visose valstybėse narėse, kartu paliekant valstybėms narėms teisę toliau taikyti arba nustatyti darbuotojams palankesnes nuostatas“ [žr. 1982 m. birželio 8 d. Sprendimą *Komisija / Italija* (91/81, EU:C:1982:212, 11 punktas)].

33 Žr., be kita ko, 2018 m. vasario 21 d. Sprendimą *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 46 punktas).

34 C-385/17, EU:C:2018:1018.

35 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimas *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 42 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija). Pasviruoju šriftu išskirta mano.

36 Ten pat, 43 punktas. Pasviruoju šriftu išskirta mano.

62. Šio pobūdžio situacijoje priemonė, kuri *a priori* yra palankesnė darbuotojams, nes ja darbuotojams suteikiamos papildomos atostogos, iš tikrųjų pažeidžia Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytą minimalios apsaugos branduolį, nagrinėjamu atveju – todėl, kad ji paveikia apsauginę taisyklę, pagal kurią darbuotojas per savo minimalias kasmetines atostogas, kurios jam yra numatytos pagal šią nuostatą, turi gauti savo įprastą darbo užmokestį. Dėl šios priežasties tokia priemonė turi būti laikoma prieštaraujanti šiai nuostatai³⁷.

63. Šiose bylose neteigiama, kad pagrindinėse bylose nagrinėjami nacionalinės teisės aktai ar kolektyvinės sutartys pažeidžia Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje užtikrintos minimalios apsaugos branduolį. Taigi šiuo savo analizės etapu galiu teigti, kad šiuose nacionalinės teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse, nepažeidžiant šios nuostatos, gali būti numatyta, jog mokamos kasmetinės atostogos, kurių trukmė viršija šioje nuostatoje saugomą minimalią keturių savaitių trukmę, negali būti perkeltos, jeigu sutampa su nedarbingumo atostogomis.

64. Lieka nustatyti, ar pagal Chartijos 31 straipsnio 2 dalį sprendimas galėtų būti kitoks. Tai siekiama išsiaiškinti trečiuoju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo klausimu.

2. Dėl Chartijos 31 straipsnio 2 dalies aiškinimo

65. Trečiuoju prejudiciniu klausimu Teisingumo Teismo prašoma patikslinti, ar pagal Chartijos 31 straipsnio 2 dalį darbuotojui leidžiama reikalauti teisės į mokamas kasmetines atostogas, kurios yra ilgesnės nei užtikrinamos pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį, apsaugos?

66. Kalbant konkrečiau, šiose bylose reikia nustatyti, ar galima remtis Chartijos 31 straipsnio 2 dalimi siekiant taisyklės, pagal kurią, kai laikinojo nedarbingumo atostogos sutampa su kasmetinėmis metinėmis atostogomis, pastarąsias atostogas turi būti galima vėliau perkelti, taikymą išplėsti ilgesniam terminui nei šios direktyvos 7 straipsnio 1 dalyje numatytas keturių savaitių terminas.

67. Iš pradžių reikėtų pasakyti, kad, mano nuomone, atsakymas į šį klausimą yra neigiamas. Vis dėlto sunku pasirinkti, kokių teisinių kelių reikėtų eiti norint gauti tokį atsakymą. Yra galimi du būdai.

68. Galima būtų teigti, kad Chartija netaikytina esant tokiai situacijai, kai valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai nusprendžia suteikti darbuotojams ilgesnes mokamas kasmetines atostogas nei minimalios keturių savaitių atostogos, taikant šiam papildomam laikotarpiui specialią tvarką, be kita ko, kiek ji susijusi su šio laikotarpio perkėlimu, kai jis sutampa su nedarbingumo atostogomis.

69. Būtų galima teigti ir kitaip – kad Chartija vis dėlto taikytina esant tokiai situacijai, kai yra įgyvendinama griežtesnė nacionalinė apsauga, tačiau kad Chartijos 31 straipsnio 2 dalimi siekiama apsaugoti tik patį minimalios apsaugos branduolį, kurį yra patikslinęs Sąjungos teisės aktų leidejas, t. y. šiuo atveju – bent keturių savaitių trukmės mokamų kasmetinių atostogų laikotarpį. Vadinasi, pagal minėtą nuostatą nedraudžiama, kad valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai papildomiems mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiams taikytų kitokias taisykles, nei taikomos minimaliam keturių savaitių laikotarpiui, įskaitant šių kasmetinių atostogų perkėlimą, jeigu jos sutampa su nedarbingumo atostogomis.

70. Primintina, kad 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 dalyje³⁸.

³⁷ Žr. 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimą *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 53 punktas). Taip pat šiuo klausimu žr. 2005 m. gruodžio 1 d. Sprendimą *Dellas ir kt.* (C-14/04, EU:C:2005:728, 51 ir paskesni punktai).

³⁸ Žr., be kita ko, 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Bauer ir Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 51 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 20 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

71. Vis dėlto Sąjungos teisės sistemoje užtikrinamos pagrindinės teisės taikytinos esant visoms situacijoms, kurias reglamentuoja Sąjungos teisė³⁹.

72. Chartijos 51 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad jos nuostatos skirtos „valstybėms narėms tik tais atvejais, kai jos įgyvendina Sąjungos teisę“.

73. Be to, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalies antra pastraipa, „Chartijos nuostatos niekaip neišplečia Sutartyse apibrėžtos Sąjungos kompetencijos“. Pagal Chartijos 51 straipsnio 2 dalį Chartija „neišplečia Sąjungos teisės taikymo srities už Sąjungai suteiktų įgaliojimų ribų, nesukuria Sąjungai naujų įgaliojimų ar užduočių ir nepakeičia Sutartyse nustatytųjų“.

74. Atsižvelgiant į tai, Chartijos 31 straipsnio 2 dalis gali būti taikoma pagrindinėms byloms tik jei galima nustatyti, kad pagrindinėse bylose nagrinėjami nacionalinės teisės aktai ar kolektyvinės sutartys yra skirti Direktyvai 2003/88 įgyvendinti.

75. Tam reikia nustatyti, ar tai, kad valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai pagal Direktyvos 2003/88 15 straipsnį priima darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugai palankesnes nuostatas, reiškia, kad jie įgyvendina šią direktyvą.

76. Šiuo klausimu iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad „nustatant, ar nacionalinė priemonė susijusi su Sąjungos teisės įgyvendinimu, kaip tai suprantama pagal Chartijos 51 straipsnio 1 dalį, reikia patikrinti, be kita ko, ar nagrinėjamais nacionalinės teisės aktais siekiama įgyvendinti Sąjungos teisės nuostatą, taip pat šių teisės aktų pobūdį ir tai, ar jais siekiama kitų tikslų nei tie, kurie nustatyti Sąjungos teisėje, net jeigu jie šiai teisei gali daryti netiesioginį poveikį, taip pat – ar egzistuoja konkretūs Sąjungos teisės aktai šioje srityje arba aktai, galintys jai daryti poveikį“⁴⁰.

77. Kaip jau nurodžiau, susikerta dvi tezės, susijusios su tokių nacionalinių priemonių, kurios nagrinėjamos pagrindinėse bylose, kvalifikavimu kaip tokių, kuriomis įgyvendinama Sąjungos teisė.

78. Pagal pirmąją iš tezių Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje apibrėžiamos valstybėms narėms nustatytos pareigos ribos, t. y. pareigos imtis būtinų priemonių, kad kiekvienam darbuotojui būtų suteiktos bent keturių savaitių trukmės mokamos kasmetinės atostogos. Reikia manyti, kad jeigu valstybės narės nustato palankesnes priemones darbuotojams, kaip tai joms yra leidžiama pagal Direktyvos 2003/88 15 straipsnį, jos peržengia šias ribas, taigi veikia už šios direktyvos taikymo srities ribų. Taigi negalima teigti, kad jos įgyvendina šią direktyvą. Vadinas, pagal tai, kas numatyta Chartijos 51 straipsnio 1 dalyje, ji netaikytina tokiai situacijai. Kitaip tariant, kadangi ši situacija nėra reglamentuojama Sąjungos teisės, Chartija netaikytina. Kadangi tai nėra tas atvejis, kai valstybės narės įgyvendina Sąjungos teisę, Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos aiškinti Chartijos 31 straipsnio 2 dalies ar kitos jos nuostatos⁴¹. Vis dėlto nuo to momento, kai konstatuojama, kad nacionalinės teisės aktai, kuriais reglamentuojama daugiau nei minimalios apsaugos branduolys, pažeidžia Sąjungos teisės normą, jie būtų reintegruojami į Sąjungos teisės apimamą norminę erdvę, todėl Chartija būtų jiems taikoma.

39 Žr., be kita ko, 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Bauer ir Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 52 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 49 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

40 Žr., be kita ko, 2014 m. liepos 10 d. Sprendimą *Julián Hernández ir kt.* (C-198/13, EU:C:2014:2055, 37 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

41 Šiuo klausimu žr., be kita ko, 2014 m. lapkričio 11 d. Sprendimą *Dano* (C-333/13, EU:C:2014:2358, 91 ir 92 punktai). Primintina, kad „vykstant prejudicinio sprendimo priėmimo procedūrai pagal SESV 267 straipsnį Teisingumo Teismas turi aiškinti Sąjungos teisę neviršydamas jam suteiktų įgaliojimų“ (ten pat, 86 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

79. Ši pirmoji tezė grindžiama kai kuriais Teisingumo Teismo sprendimais, kurie rodo, kad jis nėra linkęs įpareigoti, kad nacionalinės priemonės, kuriose reglamentuojama daugiau nei direktyvoje apibrėžtas minimalios apsaugos branduolys, atitiktų bendruosius Sąjungos teisės principus⁴².

80. Ši jurisprudencija buvo toliau plėtojama 2014 m. liepos 10 d. Sprendime *Julián Hernández ir kt.*⁴³. Toje byloje Teisingumo Teismo buvo prašoma, be kita ko, įvertinti nuostatos, panašios į Direktyvos 2003/88 15 straipsnį, t. y. 2008 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/94/EB dėl darbuotojų apsaugos jų darbdaviui tapus nemokiam⁴⁴ 11 straipsnio pirmos pastraipos, kurioje numatyta, kad ši direktyva „nepažeidžia valstybių narių teisės taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus“, taikymo sritį.

81. Konstatavęs, kad Direktyvoje 2008/94 nustatyta pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų minimalios apsaugos pareiga darbdaviui tapus nemokiam nebuvo pažeista, Teisingumo Teismas pažymėjo, kad šios direktyvos 11 straipsnio pirmoje pastraipoje „tik konstatuojama“, kad ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės priimti darbuotojams palankesnes nuostatas⁴⁵. Kaip nurodė Teisingumo Teismas, „atsižvelgiant į šią formuluotę, ši nuostata, kuri išdėstyta V skyriuje „Bendrosios ir baigiamosios nuostatos“, nesuteikia valstybėms narėms galimybės priimti teisės aktus remiantis Sąjungos teise; šia nuostata, skirtingai nei pagal tos direktyvos I ir II skyriuose numatytas galimybes, tik pripažįstama valstybių narių teisė remiantis nacionaline teise numatyti tokias nuostatas, kurios būtų palankesnės už nustatytąsias šioje direktyvoje“⁴⁶. Iš to Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad „nacionalinės teisės nuostata, kaip antai aptariama pagrindinėse bylose, kuria pagal darbo sutartį dirbantiems darbuotojams tik suteikiama palankesnė apsauga remiantis vien valstybių narių kompetencija, įtvirtinta Direktyvos 2008/94 11 straipsnio pirmoje pastraipoje, negali būti laikoma patenkančia į šios direktyvos taikymo sritį“⁴⁷. Taigi ši nacionalinės teisės nuostata negali būti laikoma Sąjungos teisę įgyvendinančia nuostata, kaip tai suprantama pagal Chartijos 51 straipsnio 1 dalį, todėl negali būti nagrinėjama atsižvelgiant į Chartiją suteikiamas garantijas, būtent į jos 20 straipsnį⁴⁸.

82. Vis dėlto, remiantis antrąja teze, jeigu valstybės narės nustato darbuotojams palankesnes nuostatas, kaip tai joms leidžiama pagal Direktyvos 2003/88 15 straipsnį, tai reiškia, kad jos naudojasi joms pagal šią nuostatą aiškiai suteikta teise, ir tai reikėtų prilyginti šios direktyvos įgyvendinimui. Taigi, kalbant apie Sąjungos teisės reglamentuojamą situaciją, Chartija turi būti taikoma. Todėl tokios priemonės privalėtų atitikti Chartiją, kaip ir kitas Sąjungos pirminės ir antrinės teisės normas. Jeigu būtų taip, kad nustatydamos griežtesnės nacionalinės apsaugos priemonės, valstybės narės įgyvendina Sąjungos teisę, Teisingumo Teismas turėtų jurisdikciją pateikti Chartijos išaiškinimą, gavęs prašymą priimti prejudicinį sprendimą pagal SESV 267 straipsnį.

42 Dėl proporcingumo principo žr., be kita ko, 1998 m. gruodžio 17 d. Sprendimą *IP* (C-2/97, EU:C:1998:613, 40 punktas). Vis dėlto pažymėtina, kad tame pat sprendime Teisingumo Teismas konstatavo, kad egzistuoja leidžiama griežtesnė apsaugos priemonė, prieš tai pripažinęs, kad ši priemonė „taikoma nediskriminuojančiai ir netrukdo įgyvendinti Sutartimi užtikrinamas pagrindines laisves“ (38 punktas). Dėl to paties proporcingumo principo taip pat žr. 2005 m. balandžio 14 d. Sprendimą *Deponiezweckverband Eiterköpfe* (C-6/03, EU:C:2005:222, 61–64 punktai). Tame sprendime Teisingumo Teismas pažymėjo, kad „priimdamos griežtesnes priemones valstybės narės įgyvendina [Sąjungos] teisės joms suteiktą kompetenciją, tačiau šios priemonės bet kuriuo atveju turi atitikti Sutartį. Vis dėlto siektinos apsaugos ribų nustatymas yra paliktas valstybėms narėms“ (61 punktas).

43 C-198/13, EU:C:2014:2055.

44 OL L 283, 2008, p. 36.

45 2014 m. liepos 10 d. Sprendimas *Julián Hernández ir kt.* (C-198/13, EU:C:2014:2055, 44 punktas). Pagal analogiją kovos su pinigų plovimu ir terorizmo finansavimu srityje taip pat žr. 2016 m. kovo 10 d. Sprendimą *Safe Interenvíos* (C-235/14, EU:C:2016:154, 79 punktas).

46 2014 m. liepos 10 d. Sprendimas *Julián Hernández ir kt.* (C-198/13, EU:C:2014:2055, 44 punktas).

47 Ten pat, 45 punktas.

48 Ten pat, 48 punktas.

83. Ši antroji tezė grindžiama kelių generalinių advokatų išvadomis, taip pat keliais Teisingumo Teismo sprendimais, palankiais nuomonei, kad nacionalinės priemonės, kuriomis reglamentuojama daugiau, nei direktyvoje apibrėžtas minimalus branduolys arba kuriose numatytos griežtesnės taisyklės nei direktyvoje, privalo atitikti Sąjungos teisę, ir visų pirma bendruosius šios teisės principus⁴⁹.

84. Socialinėje srityje ir kalbant apie Chartiją, šią tezę išreiškia, be kita ko, 2013 m. liepos 18 d. Sprendimas *Alemo-Herron ir kt.*⁵⁰, kuriame Teisingumo Teismas nusprendė, kad „[2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo⁵¹] 3 straipsnio, atsižvelgiant į šios direktyvos 8 straipsnį⁵²], negalima aiškinti taip, kad juo valstybėms narėms leidžiama imtis priemonių, kurios, nors yra palankesnės darbuotojams, gali pažeisti pačią perėmėjo teisės į laisvę užsiimti verslu esmę“⁵³.

85. Pritariu šiai antrajai tezei.

86. Iš tiesų nustatant tokias nacionalines priemones, kurios nagrinėjamos pagrindinėse bylose ir kurios apima daugiau nei direktyvoje apibrėžtas minimalios apsaugos branduolys, jos nuostatos yra pratęsiamos vidaus teisėje⁵⁴. Priemonių, kuriose numatyta griežtesnė nacionalinė apsauga, nustatymas yra būdas įgyvendinti minimalius reikalavimus nustatančias direktyvas⁵⁵.

87. Šiuo klausimu pažymėtina, kad pagrindinėse bylose nagrinėjamomis priemonėmis suteikiant darbuotojams ilgesnes keturių savaičių atostogas toliau siekiama Direktyva 2003/88 nustatyto tikslo užtikrinti darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugą.

88. Kaip ir kiekvienas direktyvą į nacionalinę teisę perkeliantis aktas, priemonės, kuriomis numatyta griežtesnė nacionalinė apsauga, turi atitikti Sąjungos teisę, visų pirma Chartijoje įtvirtintas pagrindines teises⁵⁶. Nors direktyva valstybėms narėms paliekama tam tikra diskrecija, jos privalo naudotis ja, laikydamosi iš pagrindinių teisių apsaugos kylančių reikalavimų⁵⁷. Taip pat primenu, kad Sąjungos antrinės teisės nuostatos, tarp jų – ir Direktyvos 2003/88 15 straipsnis, turi būti aiškinamos atsižvelgiant į Sąjungos pirminę teisę, taigi ir į Chartiją.

49 Žr., be kita ko, 1999 m. spalio 28 d. Sprendimą *ARD* (C-6/98, EU:C:1999:532, 43 punktas); 2010 m. rugsėjo 16 d. Sprendimą *Chatzi* (C-149/10, EU:C:2010:534, 63–75 punktai) ir 2013 m. liepos 18 d. Sprendimą *Sky Italia* (C-234/12, EU:C:2013:496, 13 ir 14 punktai). Dėl reglamentų taip pat žr. 1994 m. kovo 24 d. Sprendimą *Bostock* (C-2/92, EU:C:1994:116). Kalbant apie generalinių advokatų išvadas, taip pat žr., be kita ko, generalinio advokato J. Mischo išvadą byloje *IP* (C-2/97, EU:C:1998:176, 34 ir 35 punktai, taip pat 44–53 punktai), generalinio advokato A. Tizzano išvadą byloje *Komisija / Liuksemburgas* (C-519/03, EU:C:2005:29, 49–51 punktai) ir generalinio advokato D. Ruiz-Jarabo Colomer išvadą byloje *Deponiezweckverband Eiterköpfe* (C-6/03, EU:C:2004:758, 25–27 punktai, taip pat 59 punktas).

50 C-426/11, EU:C:2013:521.

51 OL L 82, 2001, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 98.

52 Jis suformuluotas taip: „ši direktyva nedaro poveikio valstybių narių teisei taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus arba skatinti ar leisti sudarinėti darbuotojams palankesnes kolektyvines sutartis arba susitarimus tarp socialinių partnerių“.

53 Šio sprendimo 36 punktas. Tuo pačiu klausimu taip pat žr. generalinio advokato P. Cruz Villalón išvadą byloje *Alemo-Herron ir kt.* (C-426/11, EU:C:2013:82, 47 punktas).

54 Šiuo klausimu žr. Moizard, N. „Droit du travail communautaire et protection nationale renforcée, l'exemple du droit du travail français“, tome 1, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Aix-en-Provence, 2000, kuris pažymi, kad „[l]a mesure nationale de protection renforcée constitue le prolongement interne de la prescription minimale communautaire dans un sens plus favorable aux salariés“ („nacionalinė griežtesnės apsaugos priemonė minimalus Bendrijos reikalavimas pratęsiamas vidaus teisėje pagal darbo sutartį dirbantiems darbuotojams palankesne kryptimi“ (70 punktas, p. 111 ir 112).

55 Šiuo klausimu žr. Moizard, N., *op. cit.*, 231 punktas, p. 309 ir p. 328.

56 Kaip teisingai nurodo Nicolas Moizard, „[l]a protection nationale renforcée n'ouvre pas une faculté inconditionnelle de maintenir et d'adopter des dispositions nationales de protection renforcée“ („griežtesnė nacionalinė apsauga nesuteikia besąlyginės teisės toliau taikyti ir nustatyti griežtesnės nacionalinės apsaugos nuostatas“) (Moizard, N., *op. cit.*, 67 punktas, p. 108). Šios priemonės turi atitikti ne tik direktyvose nustatytus minimalius reikalavimus, bet ir apskritai visą Sąjungos teisę.

57 Šiuo klausimu žr. 2006 m. birželio 27 d. Sprendimą *Parlamentas / Taryba* (C-540/03, EU:C:2006:429, 104 ir 105 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

89. Žinoma, Teisingumo Teismas jau padarė išvadą „dėl Sąjungos pagrindinių teisių netaikymo nacionalinės teisės atžvilgiu dėl to, kad atitinkamos srities Sąjungos teisės nuostatose nebuvo nustatyta jokios konkrečios valstybių narių pareigos dėl pagrindinėse bylose nagrinėjamos situacijos“⁵⁸. Teisingumo Teismas taip pat nusprendė, jog „tik dėl aplinkybės, kad nacionalinė priemonė susijusi su sritimi, kurioje Sąjunga turi kompetenciją, ta priemonė negali patekti į Sąjungos teisės taikymo sritį, vadinasi, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija negali būti jai taikoma“⁵⁹.

90. Vis dėlto manau, kad nacionalinė priemonė, kurios imtasi taikant direktyvos nuostatą, kurioje leidžiama griežtesnė nacionalinė apsauga, turi ryšį su šia direktyva, todėl ji turi būti laikoma Sąjungos teisę įgyvendinančia priemone.

91. Mano nuomone, tai, kad tokioje nuostatoje, kaip Direktyvos 2003/88 15 straipsnis, valstybėms narėms suteikiama teisė veikti, taigi joms nenustatoma konkreti pareiga, neleidžia teigti, kad nėra įgyvendinama Sąjungos teisė.

92. Šiuo klausimu pažymiu, jog Teisingumo Teismas jau yra konstatavęs, kad vien dėl to, kad Sąjungos teisės nuostatoje valstybėms narėms suteikiama diskrecija, negalima atmesti, kad jos įgyvendina Sąjungos teisę⁶⁰.

93. Be to, SESV esančiose griežtesnės nacionalinės apsaugos nuostatose aiškiai numatyta, kad jos turi būti įgyvendinamos laikantis Sutarčių. Todėl, mano nuomone, Teisingumo Teismas pagrįstai rėmėsi šiomis nuostatomis, konstatuodamas, kad valstybės narės, nustatydamos griežtesnės apsaugos priemones, turi laikytis Sąjungos teisės, be kita ko, bendrųjų jos teisės principų⁶¹.

58 Žr., be kita ko, 2018 m. balandžio 19 d. Sprendimą *Conorzio Italian Management ir Catania Multiservizi* (C-152/17, EU:C:2018:264, 34 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją). Taip pat žr. 2017 m. gruodžio 14 d. Sprendimą *Miravittles Ciurana ir kt.* (C-243/16, EU:C:2017:969, 34 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją).

59 Žr., be kita ko, 2014 m. liepos 10 d. Sprendimą *Julián Hernández ir kt.* (C-198/13, EU:C:2014:2055, 36 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją).

60 Žr., be kita ko, 2017 m. kovo 9 d. Sprendimą *Milkova* (C-406/15, EU:C:2017:198) dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), 7 straipsnio 2 dalies, kurioje numatyta, kad „vienodo požiūrio į neigaliuosius principas nepažeidžia valstybės narės teisės toliau taikyti arba priimti nuostatas dėl sveikatos ir darbo saugos arba priemonės, kuriomis būtų sukurtos arba toliau taikomos jų integraciją į darbo aplinką garantuojančios ar skatinančios sąlygos ar galimybės“. Kaip nurodė Teisingumo Teismas, „kaip matyti iš Direktyvos 2000/78 7 straipsnio 2 dalies, aplinkybė, kad valstybės narės neprivalo palikti galioti arba priimti priemonių, kaip antai numatytų šioje nuostatoje, bet turi šiuo klausimu diskreciją, neleidžia manyti, kad valstybių narių priimtose normose, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėse bylose, nepatenka į Sąjungos teisės taikymo sritį“ (52 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją). Šiuo klausimu „taip pat primintina, kad, kai Sąjungos teisinio reglamentavimo nuostatose leidžiama rinktis iš kelių įgyvendinimo metodų, valstybės narės privalo savo diskrecijos teise naudotis paisydamos bendrųjų Sąjungos teisės principų, tarp jų ir vienodo požiūrio principo“ (53 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją). Vadinas, „pagrindinėje byloje taikytinos nacionalinio reglamentavimo nuostatos priskirtinos prie Sąjungos teisės įgyvendinimo, o tai reiškia, kad šiuo atveju galioja bendrieji Sąjungos teisės principai, kaip antai, be kita ko, vienodo požiūrio principas, ir Chartija“ (54 punktą). Dėl „diskrecinės nuostatos“ siekiant nustatyti valstybę narę, atsakingą už tarptautinės apsaugos prašymo nagrinėjimą, Chartija (54 punktą). Dėl 16 d. Sprendimą *C. K. ir kt.* (C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, 53 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją, taip pat 54 punktą). Apskritai pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją, „kai valstybė narė, naudodamasi jai Sąjungos teisės aktu suteikta diskrecija, nustato priemones, tai turi būti laikytina šios teisės įgyvendinimu, kaip tai suprantama pagal Chartijos 51 straipsnio 1 dalį“ (žr., be kita ko, 2017 m. birželio 13 d. Sprendimą *Florescu ir kt.* (C-258/14, EU:C:2017:448, 48 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją).

61 Dėl labai aiškių motyvų, susijusių su SESV 193 straipsniu aplinkos srityje, žr. 2017 m. liepos 13 d. Sprendimą *Túrkevei Tejtermelő Kft.* (C-129/16, EU:C:2017:547): „todėl primintina, kad [2004 m. balandžio 21 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/35 dėl atsakomybės už aplinkos apsaugą siekiant išvengti žalos aplinkai ir ją ištaisyti (OL L 143, 2004, p. 56; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 15 sk., 8 t., p. 357)] 16 straipsnyje įtvirtinta galimybė valstybėms narėms išsaugoti arba priimti griežtesnes nuostatas, susijusias su žalos aplinkai prevencija ir ištaisymu, įskaitant ir nustatymą papildomų veiklų, kurioms būtų taikomi šios direktyvos žalos prevencijos ir ištaisymo reikalavimai, ir nustatymą papildomų atsakingų šalių“ (56 punktą). Kadangi pagrindinėje byloje nagrinėjamos nacionalinės teisės nuostatose „sugriežtinamas Direktyvoje 2004/35 numatytas mechanizmas, nustatant asmenų, kurie gali būti solidariai atsakingi kartu su turtą naudojančiais subjektais, kategoriją, toks mechanizmas patenka į Direktyvos 2004/35 16 straipsnio, siejamo su SESV 193 straipsniu, pagal kurį leidžiama nustatyti griežtesnės apsaugos priemones, jeigu jomis laikomasi Sutarčių ir apie jas pranešama Komisijai, taikymo sritį“ (60 punktą, pasviruoju šriftu išskirta mano). Dėl suderinamumo su Sutartimis reikalavimo pažymėtina, kad „pagal suformuotą jurisprudenciją kiekviena valstybė narė turi nustatyti tokias sugriežtintas apsaugos priemones, kuriomis, pirma, turi būti siekiama Direktyvos 2004/35 tikslo, kaip antai nurodyto jos 1 straipsnyje, t. y. žalos aplinkai prevencijos ir ištaisymo, ir, antra, laikytis Sąjungos teisės ir jos bendrųjų principų, tarp kurių yra proporcingumo principas“ (61 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją). Taip pat žr. SESV 169 straipsnio 4 dalį dėl vartotojų apsaugos.

94. Šiuo klausimu pažymėtina, kad Direktyvos 2003/88 teisinis pagrindas yra EB 137 straipsnis (dabar – SESV 153 straipsnis). O SESV 153 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad pagal šį straipsnį priimtos nuostatos „nekliudo jokiai valstybei narei ir toliau laikytis arba imtis griežtesnių apsaugos priemonių *atitinkančių Sutartis*“⁶².

95. Taigi, kai valstybės narės nustato priemones, kuriose nustatytos griežtesnės nei direktyvoje numatytos minimalios apsaugos normos, šios nuostatos turi atitikti kitas Sąjungos teisės nuostatas, visų pirma Sutartis⁶³.

96. Kadangi Chartija priskiriama prie pirminės teisės, man atrodo nenuoseklu, kiek tai susiję su Chartija, laikytis siauresnio požiūrio, jeigu kalbama apie jos taikytinumą, teigiant, kad jeigu valstybės narės pagal Direktyvos 2003/88 15 straipsnį priima darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugai palankesnes nuostatas, jos neįgyvendina Sąjungos teisės, kaip tai suprantama pagal Chartijos 51 straipsnio 1 dalį. Neįžvelgiu pagrindinės priežasties, dėl kurios Chartija turėtų būti vienintelė Sąjungos teisės norma, kuri nebūtų taikoma valstybėms narėms, joms nustatant griežtesnes priemones, nei direktyvoje numatyta minimali apsauga.

97. Mano nuomone, argumentas, kad Chartija bet kuriuo atveju galėtų tapti taikytina paaiškęs, jog nagrinėjama nacionalinė priemonė patenka į kitos Sąjungos teisės nuostatos taikymo sritį arba pažeidžia šią nuostatą, netikslus ir kiek dirbtinis. Manau, būtų daug paprasčiau ir nuosekliau manyti, kad Chartijos nuostatomis, kaip ir visos Sąjungos teisės nuostatomis, dėl jų taikytinumo apibrėžiamas valstybių narių ir (arba) socialinių partnerių vykdomas sugriežtintos nacionalinės apsaugos priemonių nustatymas.

98. Nemanau, kad nuo to laiko, kai valstybės narės pagal tokią sugriežtintos nacionalinės apsaugos nuostatą, kaip Direktyvos 2003/88 15 straipsnis, nustato priemones, apimančias didesnius nei šioje direktyvoje, kuria siekiama užtikrinti darbuotojų ir darbdavių interesų pusiausvyrą, nustatytus minimalius reikalavimus⁶⁴, galima teigti, kad valstybės narės įgyja laisvę suardyti šią pusiausvyrą, imdamosi priemonių, kuriomis būtų pernelyg ar net diskriminuojamai privilegijuojami tam tikrų kategorijų darbuotojų interesai ar kuriomis būtų pakankamai neatsižvelgiama į darbdavių interesus ir į būtinybę saugoti tinkamą įmonės veikimą⁶⁵. Visų pirma darbuotojams palankesnės nuostatos, kurių imtasi pagal Direktyvos 2003/88 15 straipsnį ir kuriomis siekiama tikslo apsaugoti darbuotojų saugą ir sveikatą, neturi viršyti to, kas yra būtina šiam tikslui pasiekti. Taigi valstybės narės gali priimti tokias nuostatas, jeigu jos yra suderinamos su tinkamu Sąjungos teisės įgyvendinimu ir jeigu jomis nepažeidžiamos kitos pagal Sąjungos teisę saugomos pagrindinės teisės⁶⁶.

62 Pasviruoju šriftu išskirta mano. Dėl EB 137 straipsnio 4 dalies žr., be kita ko, 2010 m. liepos 1 d. Sprendimą *Gassmayr* (C-194/08, EU:C:2010:386, 89 punktą ir jame nurodyta jurisprudenciją). Šiuo klausimu žr. O’Leary, S., „Courts, charters and conventions: making sense of fundamental rights in the ES“, *Irish Jurist*, UCD Sutherland School of Law, Dublin, 2016, n° 56, p. 4–41, kuris, cituodamas, be kita ko, pastarąjį sprendimą, pažymi, kad pozicija, kurios Teisingumo Teismas laikėsi 2014 m. liepos 10 d. Sprendime *Julián Hernández ir kt.* (C-198/13, EU:C:2014:2055), „is not entirely coherent when viewed with reference to other case law or clear as to its potential consequences“ („ne visai nuosekli, atsižvelgiant į kitą teismo praktiką, arba neaiški dėl galimų pasekmių“) (p. 15).

63 Akivaizdu, kad šis atitikties reikalavimas apima ir bendruosius Sąjungos teisės principus.

64 Šiuo klausimu pažymiu, jog SESV 153 straipsnio 2 dalies b punkte nurodyta, kad direktyvomis, kuriose numatyti minimalūs reikalavimai, turi būti „vengiama nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, galinčius varžyti mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimą ir plėtojimą“. Šiuo klausimu taip pat žr. Direktyvos 2003/88 2 konstatuojamąją dalį.

65 Taigi valstybės narės negali remtis tokia griežtesnės nacionalinės apsaugos nuostata kaip Direktyvos 2003/88 15 straipsnis siekdamas pakenkti „[Sąjungos] veiksmų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos srityje nuoseklumui“ [dėl šios frazės vartojimo žr. 1998 m. gruodžio 17 d. Sprendimą *IP* (C-2/97, EU:C:1998:613, 37 punktą)]. Taip pat žr. generalinio advokato J. Mischo išvadą byloje *IP* (C-2/97, EU:C:1998:176), kurioje jis pažymi, kad „darbuotojų sauga, kaip socialinės politikos elementas, patenka į [Sąjungos] teisės taikymo sritį, todėl valstybės narės nebegali laisvai veikti šioje srityje, neatsižvelgdamos į veiksmus, kurių ėmėsi [Sąjunga]“ (45 punktą) ir kad „[Sąjungos] ir valstybių narių veiksmai turi derėti tarpusavyje“ (46 punktą).

66 Šiuo klausimu žr., be kita ko, De Cecco, F., „Room to move?: minimum harmonization and fundamental rights“, *Common Market Law Review*, Kluwer Law International, Alfenas prie Reino, 2006, 43 t., Nr. 1, p. 9–30, visų pirma p. 22 ir paskesnius.

99. Šiuo požiūriu, pavyzdžiui, manau, kad Teisingumo Teismas turi jurisdikciją tikrinti, ar nacionalinės priemonės, nustatytos pagal Direktyvos 2003/88 15 straipsnį, atitinka Chartijoje įtvirtintas pagrindines teises, pavyzdžiui, jos 21 straipsnyje įtvirtintą nediskriminavimo principą. Be to, Teisingumo Teismas, neviršydamas savo įgaliojimų, galėtų tikrinti, ar griežtesnė nacionalinės apsaugos priemonė turi neproporcingą poveikį darbuotojų ir darbdavių interesų pusiausvyrai⁶⁷ ir kartu ar ją pažeidžiama Chartijos 16 straipsnyje įtvirtinta laisvė užsiimti verslu.

100. Manau, taip elgdamasis, Teisingumo Teismas logiškai atliktų nacionalinių priemonių atitikties Sąjungos saugomoms pagrindinėms teisėms kontrolę, t. y. šių teisių apsauga Sąjungoje turi būti užtikrinama atsižvelgiant į jos struktūrą ir tikslus⁶⁸.

101. Šių bylų kontekste taip pat primintina, jog „Sąjungos teisėje reikalaujama, kad valstybės narės, perkeldamos direktyvas, užtikrintų, jog bus vadovaujamasi tokiu jų aiškinimu, kuris leistų užtikrinti teisingą skirtingų Sąjungos teisės sistemos saugomų pagrindinių teisių pusiausvyrą. Be to, įgyvendindamos šias direktyvas perkeliančias priemones valstybių narių valdžios institucijos ir teismai privalo ne tik aiškinti savo nacionalinę teisę taip, kad ji atitiktų šias direktyvas, bet ir nesivadovauti tokiu jų aiškinimu, kuris pažeistų minėtas pagrindines teises arba kitus bendruosius Sąjungos teisės principus“, kaip antai proporcingumo principą⁶⁹. Be to, pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją „nacionalinėms valdžios institucijoms ir teismams leidžiama taikyti nacionalinius pagrindinių teisių apsaugos standartus, jeigu šis taikymas nepažeidžia Chartijoje, kaip ją aiškina Teisingumo Teismas, numatyto apsaugos lygio ir Sąjungos teisės viršenybės, vienovės ir veiksmingumo“⁷⁰. Manau, kad šios iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos kylančios gairės leidžia, iškilus tokioms situacijoms kaip nagrinėjamos šiose bylose, apibrėžti diskreciją, kuri nacionalinėms institucijoms yra suteikiama pagal tokią griežtesnės nacionalinės apsaugos nuostatą, kuri įtvirtinta Direktyvos 2003/88 15 straipsnyje.

102. Nagrinėjamu atveju nėra teigiama, kad pagrindinėse bylose nagrinėjami nacionalinės teisės aktai ar kolektyvinėmis sutartimis gali būti pažeistos kitos Chartijos nuostatos nei jos 31 straipsnio 2 dalis. Taigi savo analizę sutelksiu į pastarąją nuostatą, kurią, kaip jau nurodžiau, siekiama taikyti pagrindinėse bylose nagrinėjamoms situacijoms.

103. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendime *Bauer ir Willmeroth*⁷¹ ir 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendime *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*⁷² Teisingumo Teismas nagrinėjo šios nuostatos taikymo sritį ir nusprendė, kad ja gali būti tiesiogiai remiamasi kilus ginčui tarp privačių asmenų.

104. Tai konstatuodamas, Teisingumo Teismas, be kita ko, pažymėjo, kad „imperatyviai nustatydamas, kad „kiekvienas darbuotojas“ turi „teisę“ į „mokamas kasmetines atostogas“, ir šiuo klausimu nenukreipdamas, kaip, pavyzdžiui, Chartijos 27 straipsnis, dėl kurio buvo priimtas 2014 m. sausio 15 d. Sprendimas *Association de médiation sociale*⁷³, 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 mokamas kasmetines atostogas [esmės]“⁷⁴.

67 Dėl Teisingumo Teismo atsižvelgimo į šią pusiausvyrą žr., be kita ko, 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimą *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 55 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

68 Žr. 1970 m. gruodžio 17 d. Sprendimą *Internationale Handelsgesellschaft* (11/70, EU:C:1970:114, 4 punktas).

69 Žr., be kita ko, 2018 m. spalio 18 d. Sprendimą *Bastei Lübbe* (C-149/17, EU:C:2018:841, 45 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija), taip pat tuo pačiu klausimu 2012 m. balandžio 19 d. Sprendimą *Bonnier Audio ir kt.* (C-461/10, EU:C:2012:219, 56 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir 2014 m. kovo 27 d. Sprendimą *UPC Telekabel Wien* (C-314/12, EU:C:2014:192, 46 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

70 Žr., be kita ko, 2017 m. gruodžio 5 d. Sprendimą *M.A.S. ir M. B.* (C-42/17, EU:C:2017:936, 47 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

71 C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871.

72 C-684/16, EU:C:2018:874.

73 C-176/12, EU:C:2014:2.

74 Žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Bauer ir Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 84 punktas) ir 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 73 punktas).

105. Kaip nurodė Teisingumo Teismas, „Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines 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 mokamų kasmetinių 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 ginčė su savo darbdaviu esant situacijai, kurią apima Sąjungos teisė, todėl patenkančiai į Chartijos taikymo sritį“⁷⁵.

106. Sąjungos lygmeniu Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje konkrečiai nurodyta tiksli mokamų kasmetinių atostogų trukmė, kuri, kaip minimalus laikotarpis, užtikrinama kiekvienam darbuotojui. Taigi šioje Sąjungos antrinės teisės nuostatoje patikslinama Chartijoje įtvirtintos pagrindinės teisės taikymo sritis. Joje konkrečiau reglamentuojama teisė į mokamų kasmetinių atostogų laiką, numatant, kad šis laikas negali būti trumpesnis nei keturios savaitės.

107. Mano nuomone, Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje darbuotojams nesuteikiama teisė į ilgesnį mokamų kasmetinių atostogų laikotarpį, nei numatytas minimalus laikotarpis, kurį minėtu būdu patikslino Sąjungos teisės aktų leidėjas.

108. Kitaip tariant, kadangi Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje nėra tiksliai nurodyta mokamų kasmetinių atostogų trukmė, mokamų kasmetinių atostogų laikas, atitinkantis tai, kas numatyta Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje, yra pakankamas, kad atitiktų Chartijos reikalavimus. Iš Chartijos 31 straipsnio 2 dalies negalima kildinti teisės į mokamas kasmetines atostogas, kurios trukmė viršytų Sąjungos teisės aktų leidėjo nustatytą minimalią jų trukmę.

109. Atsižvelgiant į „simbiotinį ryšį“⁷⁶ tarp pagrindinės teisės į tam tikros trukmės mokamas kasmetines atostogas, įtvirtintos Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje ir Sąjungos antrinėje teisėje, kurioje yra patikslinta minėtos Chartijos nuostatos taikymo sritis, logiška, kad byloje, kuriose yra nagrinėjama ši teisė, remiamasi ir šia Chartijos nuostata, ir Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalimi ir kad Teisingumo Teismas šias nuostatas aiškina kartu, siekdamas užtikrinti teisės į minimalias keturių savaičių trukmės mokamas kasmetines atostogas veiksmingumą⁷⁷.

110. Vis dėlto, taip kartu aiškinant Chartijos 31 straipsnio 2 dalį ir antrinės Sąjungos teisės nuostatą, kurioje patikslinama šitaip saugomos pagrindinės teisės taikymo sritis, teisė į keturių savaičių trukmės mokamas kasmetines atostogas nėra išaldoma, nes Sąjungos teisės aktų leidėjas visada gali pakeisti šią nuostatą, atsižvelgdamas į ekonomines ir socialines sąlygas ir technologijų raidą, kuri turi poveikį darbo santykiams taikytiniams režimams⁷⁸. Nors šitaip Sąjungos teisės aktų leidėjas atlieka svarbų vaidmenį tikslindamas Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos pagrindinės teisės taikymo sritį, tai neišvengiamai lemia kartu ir glaustas, ir bendras Chartijos nuostatų formuluočių pobūdis.

111. Toks šių nuostatų aiškinimas kartu padeda darniai taikyti Chartiją ir Sąjungos antrinę teisę. Nagrinėjamu atveju toks aiškinimas leidžia išvengti rėmimosi Chartijos 31 straipsnio 2 dalimi, siekiant išplėsti apsauginių taisyklių, kurias Teisingumo Teismas laipsniškai nustatė remdamasis vien šia minimalia trukme ir atsižvelgdamas tik į ją, taikymą mokamoms kasmetinėms atostogoms, kurių trukmė viršija minimalų keturių savaičių laikotarpį.

75 Žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Bauer ir Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 85 punktas) ir 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 74 punktas).

76 Pakartojant frazę, kurią pavartojo Cariat, N., *op. cit.*, p. 443. Dėl neatsiejamų ryšių tarp Chartijos 31 straipsnio 2 dalies ir Sąjungos antrinės teisės, kurioje patikslinama šios nuostatos taikymo sritis, žr. mano išvadą sujungtose byloje *Bauer ir Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:337, 86–91 punktai).

77 Žr., be kita ko, 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimą *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018), kurio rezoliucinėje dalyje nurodyta ir Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis, ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis.

78 Šiuo klausimu pažymėtina, jog iš Chartijos preambulės matyti, kad pagrindinių teisių apsauga suvokiama „atsižvelgiant į visuomenėje vykstančius pokyčius, socialinę pažangą ir mokslo bei technologijų laimėjimus“.

112. Vadinas, jeigu nėra paveikiamas teisės į mokamas kasmetines atostogas esmė, patikslinta Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje, t. y. minimalios apsaugos branduolys, manau, kad valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai, nepažeisdami Chartijos 31 straipsnio 2 dalies, gali apibrėžti papildomų kasmetinių atostogų, kurios viršija minimalias keturių savaitių mokamas kasmetines atostogas, suteikimo, perkėlimo ir praradimo sąlygas, kurios skiriasi nuo Teisingumo Teismo apibrėžtų apsauginių taisyklių, kiek tai susiję su šiuo minimaliu mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu.

113. Konkrečiai, mano nuomone, tai reiškia, kad Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje nedraudžiama, kad nacionalinės teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse būtų numatyta, jog mokamų kasmetinių atostogų laikas, viršijantis minimalią keturių savaitių trukmę, kuri yra konkrečiai nurodyta Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje, negali būti perkeltas, jeigu šis laikas sutampa su nedarbingumo atostogomis.

114. Savo analizę užbaigsiu pateikdamas tris pastabų serijas.

115. Pirma, pripažinęs, kad Chartija taikoma tokioms situacijoms, kai kalbama apie griežtesnės nacionalinės apsaugos priemones, ir tada apibrėžęs Chartijos 31 straipsnio 2 dalies norminį turinį, kaip tai padariau šioje išvadoje, atmečiau riziką, kad ši nuostata būtų aiškinama kaip suteikianti darbuotojams teisę į ilgesnes mokamas kasmetines atostogas, nei yra konkrečiai nurodęs Sąjungos teisės aktų leidėjas, siekdamas įgyvendinti šią pagrindinę teisę. Nagrinėjamu atveju Sąjungos teisės saugoma minimali mokamų kasmetinių atostogų trukmė tiksliai nurodyta Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje, bet gali būti keičiama.

116. Man atrodo, kad, pasitelkdamas tokius argumentus, Teisingumo Teismas, įgyvendindamas savo užduotį aiškinti Sąjungos teisę, neviršytų jam suteiktą įgaliojimą. Manau, šie argumentai, tiek, kiek jais nepakeičiamas kompetencijos pasidalijimas tarp Sąjungos ir valstybių narių, neprieštarautų Chartijos 51 straipsnio 2 daliai.

117. Antra, man atrodo svarbu, kad šiose bylose Teisingumo Teismas pateiktų orientyrus, kurie prireikus jam leistų veiksmingai neutralizuoti nacionalines priemones, kurių imtasi pagal Direktyvos 2003/88 15 straipsnį ir dėl kurių būtų pažeidžiamos Chartijoje įtvirtintos pagrindinės teisės. Mano nuomone, atsisakius taikyti Chartiją tokiais atvejais, kai yra kvestionuojamos tokios priemonės, Teisingumo Teismo užduotis šiuo požiūriu galėtų pasunkėti, visų pirma jeigu būtų sunku nustatyti ryšį tarp nacionalinės priemonės ir kitos Sąjungos teisės normos nei Direktyva 2003/88.

118. Trečia, jeigu Teisingumo Teismas nuspręstų, kad situacijos, kai yra kalbama apie griežtesnės nacionalinės apsaugos priemones, nepatenka į Chartijos taikymo sritį, taigi jų nereikia nagrinėti pagal jos 31 straipsnio 2 dalį, liktų neatsakyta į klausimą dėl šios nuostatos norminio turinio ir į glaudžiai su tuo susijusį klausimą dėl jos ryšio su Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalimi. Vis dėlto atsakymo į šį klausimą nebūtų įmanoma išvengti, jeigu Teisingumo Teismui tektų patikslinti Chartijos 31 straipsnio 2 dalies taikymo sritį nagrinėjant Sąjungos institucijų nustatytas priemones⁷⁹.

B. Dėl antrojo prejudicinio klausimo

119. Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo Teisingumo Teismo nuspręsti, ar Chartijos 31 straipsnio 2 dalis gali būti tiesiogiai taikomos kilus ginčui tarp privačių asmenų.

⁷⁹ Šiuo klausimu žr. apeliacinį skundą dėl 2018 m. gruodžio 4 d. Sprendimo *Carreras Sequeros ir kt. / Komisija* (T-518/16, EU:T:2018:873) šiuo metu nagrinėjamosiose bylose *Komisija / Carreras Sequeros ir kt.* (C-119/19 P) ir *Taryba / Carreras Sequeros ir kt.* (C-126/19 P).

120. Kadangi laikausi nuomonės, kad pagrindinėse bylose nagrinėjami nacionalinės teisės aktai arba kolektyvinės sutartys neprieštarauja Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 daliai ir Chartijos 31 straipsnio 2 daliai, šio antrojo klausimo nagrinėti nebūtina. Bet kuriuo atveju teigiamas atsakymas į šį klausimą aiškiai matyti iš 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Bauer ir Willmeroth*⁸⁰ ir 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*⁸¹.

121. Taigi, nors, kaip matyti iš to, kas nurodyta pirma, manau, kad Chartijos 31 straipsnio 2 dalis nesuteikia darbuotojams teisės į mokamas kasmetines atostogas, kurių trukmė viršija Sąjungos teisės aktų leidėjo konkrečiai nurodytą trukmę, darbuotojo galimybė remtis šia nuostata kilus ginčui su privačiu darbdaviu siekiant netaikyti nacionalinės teisės nuostatų, kuriomis pažeidžiamas pats minimalios apsaugos branduolys, padeda užtikrinti šiam darbuotojui galimybę veiksmingai naudotis šia pagrindine teise. Tai yra svarbiausias Chartijos 31 straipsnio 2 dalies indėlis, kai juo yra remiamasi kilus ginčui tarp privačių asmenų.

V. Išvada

122. Atsižvelgdamas į visus išdėstytus argumentus, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Työtuomioistuin* (Darbo bylų teismas, Suomija) pateiktus prejudicinius klausimus:

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio 1 dalis ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama taip, kad šiomis nuostatomis nedraudžiami nacionalinės teisės aktai ar tokios kolektyvinės sutartys, kurie nagrinėjami pagrindinėse bylose ir iš kurių matyti, kad mokamų kasmetinių atostogų laikas, viršijantis keturių savaitių laikotarpį, negali būti perkeltas, jeigu jis sutampa su nedarbingumo atostogomis.

⁸⁰ C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871.

⁸¹ C-684/16, EU:C:2018:874.