



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (ketvirtoji kolegija) SPRENDIMAS

2018 m. gruodžio 13 d.*

„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“

Byloje C-385/17

dėl 2017 m. birželio 19 d. *Arbeitsgericht Verden* (Ferdeno darbo teismas, Vokietija) nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2017 m. birželio 26 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Torsten Hein

prieš

Albert Holzkamm GmbH & Co. KG

TEISINGUMO TEISMAS (ketvirtoji kolegija),

kurį sudaro ketvirtosios kolegijos pirmininko pareigas einantis septintosios kolegijos pirmininkas T. von Danwitz, teisėjai K. Jürimäe ir C. Lycourgos (pranešėjas), E. Juhász ir C. Vajda,

generalinis advokatas M. Bobek,

posėdžio sekretorė R. Šereš, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2018 m. birželio 14 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- T. Hein, atstovaujamo *Rechtsanwältin* S. Eidinger,
- *Albert Holzkamm GmbH & Co. KG*, atstovaujamos *Rechtsanwältinnen* C. Brehm ir I. Witten,
- Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos T. Henze ir J. Möller,
- Italijos vyriausybės, atstovaujamos G. Palmieri, padedamos *avvocato dello Stato* L. Fiandaca,
- Europos Komisijos, atstovaujamos T. S. Bohr ir M. van Beek,

* Proceso kalba: vokiečių.

susipažinęs su 2018 m. rugsėjo 5 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 1 dalies ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 31 straipsnio išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant Torsten Hein ir *Albert Holzkamm GmbH & Co. KG* (toliau – *Holzkamm*) ginčą dėl atostoginių, t. y. užmokesčio, kurį jis turi teisę gauti už mokamas atostogas, apskaičiavimo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

- 3 Chartijos 31 straipsnyje „Tinkamos ir teisingos darbo sąlygos“ numatyta:
 - „1. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas.
 2. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas.“
- 4 Direktyvos 2003/88 1 straipsnyje „Tikslas ir taikymo sritis“ numatyta:
 - „1. Ši direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo.
 2. Ši direktyva taikoma:
 - a) minimaliam <...> kasmetinių atostogų laikui <...><...>“
- 5 Šios direktyvos 2 straipsnio 1 punkte „darbo laikas“ apibrėžiamas kaip „bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką“. Minėtos direktyvos 2 straipsnio 2 punkte „poilsio laikas“ apibrėžiamas kaip „visoks laikas, kuris nėra darbo laikas“.
- 6 Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje „Kasmetinės atostogos“ nustatyta:
 - „1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas.
 2. Minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai.“

7 Minėtos direktyvos 15 straipsnis 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.“

Vokietijos teisė

Atostogų įstatymas

8 Pagrindinės bylos aplinkybėms taikytinos 1963 m. sausio 8 d. *Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer* (Darbuotojų minimalių atostogų įstatymas, *BGBI. I*, 1963, p. 2, toliau – Atostogų įstatymas) redakcijos 3 straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„Kasmetinės atostogos trunka ne mažiau kaip 24 darbo dienas.“

9 Atostogų įstatymo 11 straipsnio „Atostoginiai pagal įstatymą“ 1 dalyje nurodyta:

„Atostoginiai pagal įstatymą apskaičiuojami atsižvelgiant į vidutinį darbo užmokestį, kurį darbuotojas gavo per paskutines 13 savaičių iki atostogų pradžios, išskyrus papildomai už viršvalandžius išmokėtą darbo užmokestį. <...> Apskaičiuojant atostoginius, neatsižvelgiama į darbo užmokesčio sumažėjimą dėl darbo laiko sutrumpinimo, prastovų arba nebuvimo darbe ne dėl darbuotojo kaltės referenciniu laikotarpiu <...>.“

10 Minėto įstatymo 13 straipsnyje numatyta:

„1. Nuo pirma nurodytų nuostatų, išskyrus 1 ir 2 straipsnius bei 3 straipsnio 1 dalį, gali būti nukrypstama kolektyvinėse sutartyse. <...>

2. Statybos sektoriuje ir kitose ūkio šakose, kur dėl dažno vietovės, kurioje įmonės atlieka darbus, keitimo daugiausia įprasti trumpesni nei vienu metų trukmės darbo santykiai, kolektyvinėmis sutartimis gali būti nukrypstama nuo pirma išdėstytų nuostatų, neatsižvelgiant į 1 dalies pirmame sakinyje numatytas ribas, jeigu tai reikalinga siekiant užtikrinti ištisines kasmetines visų darbuotojų atostogas. <...>

<...>“

Kolektyvinė statybos sektoriaus sutartis

11 Pagrindinės bylos aplinkybės taikytinos 2002 m. liepos 4 d. *Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe* (Federalinė statybos sektoriaus pagrindų kolektyvinė sutartis, toliau – kolektyvinė statybos sektoriaus sutartis) redakcijos 8 straipsnyje nustatyta:

„1. Teisė į atostogas ir atostogų trukmė

1.1 Darbuotojas kiekvienais kalendoriniais metais (atostogų metai) turi teisę į 30 darbo dienų mokamas kasmetines atostogas.

<...>

1.3 Šeštadieniai nelaikomi darbo dienomis.

1.4 Atostogų trukmė priklauso nuo statybos sektoriaus įmonėse išdirbtų darbo dienų.

<...>

2. Atostogų trukmės nustatymas

<...>

2.2 Darbuotojas įgyja teisę į vieną atostogų dieną išdirbęs 12 darbo dienų, o sunkaus neįgalumo lygį turintis darbuotojas – 10,3 darbo dienos.

2.3 Darbo dienos yra visos kalendorinės dienos, kai per atostogų metus statybos sektoriaus įmonėse egzistavo darbo santykiai. Į šį skaičių neįeina dienos, kuriomis darbuotojas be pateisinamos priežasties nedirbo, ir neapmokamų atostogų dienos, jei tokios atostogos truko ilgiau nei 14 dienų.

<...>

4. Atostoginiai

4.1 Už atostogas pagal 1 punkto nuostatas darbuotojas gauna atostoginius.

Atostoginius sudaro 14,25 % bruto darbo užmokesčio, o sunkaus neįgalumo lygį <...> turinčio darbuotojo atveju – 16,63 % bruto darbo užmokesčio. Atostoginiai susideda iš atostoginių pagal įstatymą, kuriuos sudaro 11,4 % bruto darbo užmokesčio, o sunkaus neįgalumo lygį turinčio darbuotojo atveju – 13,3 % bruto darbo užmokesčio, ir papildomos atostogų išmokos. Papildoma atostogų išmoka lygi 25% atostoginių pagal įstatymą. Gali būti priskaičiuojama įmonės mokama papildoma atostogų išmoka.

<...>

4.2 Bruto darbo užmokestis yra:

a) bruto atlygis už darbą, pagal kurį skaičiuojamas mokestis nuo darbo užmokesčio ir kuris nurodomas mokesčio nuo darbo užmokesčio pažymyje, įskaitant atlygį natūra, kuris neapmokestinamas pagal *Einkommensteuergesetz* (Pajamų mokesčio įstatymas) 40 straipsnį;

<...>

Prie bruto darbo užmokesčio nepriskiriamas kolektyvinėje sutartyje numatytas trylikstasis atlyginimas ar panašaus pobūdžio įmonės mokami priedai (pvz., kalėdinė išmoka, metinė premija), atostogų kompensacija pagal 6 punktą ir kompensacijos, mokamos pasibaigus darbo santykiams.

<...>

4.3 Atostoginiai už dalį prašomų atostogų apskaičiuojami pagal 4.1 punktą apskaičiuotus atostoginius padalijus iš pagal 2 punktą apskaičiuotų atostogų dienų skaičiaus ir padauginus iš prašomų atostogų dienų skaičiaus.

<...>

4.5 Kalendorinių metų pabaigoje likusios teisės į atostoginius perkeliama į kitus kalendorinius metus.

5. Minimalūs atostoginiai

5.1 Už kiekvieną valandą, kurią darbuotojas nedirbo ne dėl savo kaltės dėl ligos ir už kurią jam nemokamas darbo užmokestis, pagal 4.1 punktą apskaičiuoti atostoginiai padidinami 14,25 % paskutinio pagal [Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (Statybos sektoriaus kolektyvinė sutartis dėl socialinio fondo procedūrų)] 6 straipsnio 1 dalies pirmo sakinio 1 punktą deklaruoto bruto darbo užmokesčio.

5.2 Už kiekvieną valandą, kurią darbuotojas nedirbo laikotarpiu nuo gruodžio 1 d. iki kovo 31 d. ir už kurią jis gauna sezoninio darbuotojo, dirbančio sutrumpintą darbo laiką, atlyginimą, pagal 4.1 punktą apskaičiuoti atostoginiai pasibaigus šiam laikotarpiui padidinami 14,25 % paskutinio pagal Statybos sektoriaus kolektyvinės sutarties dėl socialinio fondo procedūrų 6 straipsnio 1 dalies pirmo sakinio 1 punktą deklaruoto bruto darbo užmokesčio. Į pirmąsias 90 valandų, kurias darbuotojas nedirbo ir už kurias mokamas sezoninio darbuotojo, dirbančio sutrumpintą darbo laiką, atlyginimas, neatsižvelgiama.

<...>“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 12 T. Hein įmonėje *Holzmann* dirbo betonuotoju. Jų darbo santykius reglamentuoja kolektyvinė statybos sektoriaus sutartis. 2015 kalendoriniais metais T. Hein iš viso 26 savaites dirbo sutrumpintą darbo laiką. 2015 ir 2016 m. jis panaudojo 30 atostogų dienų, į kurias įgijo teisę 2015 m.
- 13 Kaip matyti iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą, Atostogų įstatymo 11 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad atostoginiai pagal įstatymą apskaičiuojami atsižvelgiant į vidutinį darbo užmokestį, kurį darbuotojas gavo per referencinį laikotarpį, t. y. per paskutines 13 savaičių iki atostogų pradžios. Pagal šią nuostatą, apskaičiuojant atostoginius pagal įstatymą, neatsižvelgiama į sumažėjusį darbo užmokestį dėl sutrumpinto darbo laiko, prastovų arba nebuvimo darbe ne dėl darbuotojo kaltės referenciniu laikotarpiu.
- 14 Atostogų įstatymo 13 straipsnio 1 ir 2 dalyse leidžiama kolektyvine sutartimi nukrypti nuo šio įstatymo nuostatų. Statybų sektoriuje taikomos kolektyvinės sutarties šalys pasinaudojo šia galimybe ir kolektyvinėje statybų sektoriaus sutartyje numatė specialiąsias nuostatas, be kita ko, dėl teisės į atostogas atsiradimo ir per atostogas gauto užmokesčio, vadinamųjų „atostoginių“.
- 15 Atostoginiai apskaičiuojami pagal referenciniu laikotarpiu gautą bruto darbo užmokestį, kuris apskaičiuojamas už metus. Nors pagal kolektyvinės statybų sektoriaus sutarties 8 straipsnio 4.1 punktą atostoginiai 25 % viršija Atostogų įstatymo 11 straipsnio 1 dalyje numatytus „atostoginius pagal įstatymą“, kurie sunkaus neįgalumo laipsnio neturintiems darbuotojams sudaro 14,25 % bruto metinio darbo užmokesčio, dėl to, kad atostoginiai skaičiuojami nuo referenciniu laikotarpiu gauto bruto darbo užmokesčio, jie sumažėja, jeigu darbuotojas per šį referencinį laikotarpį dirbo sutrumpintą darbo laiką, nes apskaičiuojant atostoginius atsižvelgiama į darbo užmokesčio sumažėjimą dėl sutrumpinto darbo laiko.
- 16 Atsižvelgdama į tai, kad T. Hein 2015 m. kurį laiką dirbo sutrumpintą darbo laiką, *Holzmann* jo atostoginius apskaičiavo pagal bruto valandinį atlyginimą, kuris buvo mažesnis už įprastą valandinį atlyginimą. T. Hein mano, kad dėl referenciniu laikotarpiu sutrumpinto darbo laiko neturėtų sumažėti jam priklausantys atostoginiai, todėl reikalauja jam sumokėti iš viso 2 260,27 EUR.
- 17 Anot prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo, būtinas Teisingumo Teismo atsakymas į prejudicinius klausimus, nes tuo atveju, jeigu nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos į sumažėjusį darbo užmokestį dėl sutrumpinto darbo laiko referenciniu laikotarpiu atsižvelgiama apskaičiuojant atostoginius, prieštarauja Sąjungos teisei, *Holzmann*, apskaičiuodama T. Hein mokėtinus atostoginius,

rémėsi per mažu valandiniu tarifu. Nacionalinis teismas atkreipia dėmesį į tai, kad T. Hein pareiškė reikalavimą bent jau iš dalies dėl atostoginių, jam priklausančių už minimalias keturių savaičių atostogas, numatytas Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje.

- 18 Pasak šio teismo, iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad darbuotojas už metinių atostogų laikotarpį, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88, turi gauti įprastą darbo užmokestį. Įprastas darbo užmokestis turėtų būti vertinamas remiantis pakankamai reprezentatyvaus apskaitos laikotarpio vidurkiu ir atsižvelgiant į principą, pagal kurį teisė į metines atostogas ir teisė per tas atostogas gauti užmokestį yra sudedamosios vienos teisės dalys.
- 19 Prašymą priimti prejudicinį pateikęs teismas mano, kad nagrinėjamoje byloje kylantis klausimas, kiek nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias kolektyvinėje sutartyje leidžiama atsižvelgti į dėl sutrumpinto darbo laiko referenciniu laikotarpiu negautą darbo užmokestį ir dėl to atostoginiai sumažėja, atitinka Sąjungos teisę, Teisingumo Teismo jurisprudencijoje dar nebuvo nagrinėtas.
- 20 Šiomis aplinkybėmis *Arbeitsgericht Verden* (Ferdeno darbo teismas, Vokietija) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar [Chartijos] 31 straipsnį ir [Direktyvos 2003/88] 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal šias nuostatas draudžiama nacionalinės teisės norma, pagal kurią kolektyvinėse sutartyse galima nustatyti, kad darbo užmokesčio sumažėjimas referenciniu laikotarpiu dėl darbo sutrumpintą darbo laiką turi įtakos skaičiuojant atostoginius pagal įstatymą ir dėl to darbuotojas už keturių savaičių minimalias kasmetines atostogas gauna mažesnius atostoginius, o pasibaigus darbo santykiams – mažesnę atostogų kompensaciją, negu gautų tokiu atveju, kai atostoginiai būtų skaičiuojami remiantis vidutiniu darbo užmokesčiu, kurį darbuotojas būtų gavęs referenciniu laikotarpiu nesant tokio sumažėjimo? Jei taip, pagal nacionalinės teisės aktus, kokia didžiausia darbuotojo nesumažinto darbo užmokesčio procentine dalimi galima leisti kolektyvine sutartimi sumažinti atostoginius dėl darbo sutrumpintą darbo laiką referenciniu laikotarpiu, kad būtų galima daryti išvadą, jog ši nacionalinės teisės norma aiškinama nepažeidžiant Sąjungos teisės?

2. Jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai: ar pagal bendruosius Sąjungos teisėje galiojančius teisinio saugumo ir negaliojimo atgal principus reikalaujama, kad galimybė visiems suinteresuotiems asmenims remtis [Chartijos] 31 straipsnio ir [Direktyvos 2003/88] 7 straipsnio 1 dalies aiškinimu, kurį Teisingumo Teismas pateiks išnagrinėjęs šį prašymą priimti prejudicinį sprendimą, būtų apribota laiko atžvilgiu, nes nacionalinių aukščiausiųjų teismų jurisprudencijoje prieš tai buvo nuspręsta, kad taikytinų nacionalinės teisės ir kolektyvinės sutarties normų negalima aiškinti nepažeidžiant Sąjungos teisės? Jei Teisingumo Teismas į tai atsakys neigiamai: ar su Sąjungos teise suderinama tai, kad nacionaliniai teismai, remdamiesi nacionaline teise, užtikrina teisėtų lūkesčių apsaugą darbdaviams, besiremiantiems nacionalinių aukščiausiųjų teismų jurisprudencija, ar teisėtų lūkesčių apsaugą turi užtikrinti tik Europos Sąjungos Teisingumo Teismas?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

- 21 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančias tokius nacionalinės teisės aktus, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, pagal kuriuos, siekiant apskaiciuoti atostoginius, leidžiama kolektyvinėje sutartyje numatyti galimybę atsižvelgti į sumažėjusį darbo užmokestį dėl to, kad per referencinį laikotarpį buvo dienų, kai dėl sutrumpinto darbo laiko faktiškai darbas nebuvo atliekamas ir dėl to darbuotojas už minimalias kasmetines atostogas, jam

- priklausančias pagal 7 straipsnio 1 dalį, gauna mažesnius atostoginius, nei būtų gavęs tokiu atveju, kai atostoginiai būtų skaičiuojami remiantis vidutiniu darbo užmokesčiu, kurį darbuotojas būtų gavęs referenciniu laikotarpiu neatsižvelgus į tokį sumažėjimą. Jeigu į šį klausimą būtų atsakyta teigiamai, nacionalinis teismas, turėdamas galvoje, kad jam gali tekti taikyti Sąjungos teisę atitinkantį nacionalinės teisės aktų aiškinimą, klausia, kiek, nepažeidžiant Sąjungos teisės, gali būti sumažinami atostoginiai.
- 22 Pirmiausia primintina, kad, kaip matyti iš paties Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies, t. y. nuostatos, nuo kurios pagal šią direktyvą neleidžiama nukrypti, teksto, kiekvienas darbuotojas turi teisę į bent keturių savaitių mokamas kasmetines atostogas, teisę, kuri pagal suformuotą Teisingumo Teismo jurisprudenciją turi būti laikoma ypatingos svarbos Sąjungos socialinės teisės principu (žr. 2016 m. liepos 20 d. Sprendimo *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, 25 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 23 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 dalyje (2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimo *Heimann ir Toltschin*, C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693, 22 punktą; 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 33 punktą ir 2018 m. spalio 4 d. Sprendimo *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 25 punktą).
- 24 Kita vertus, pažymėtina, kad Direktyvoje 2003/88 teisė į kasmetines atostogas ir teisė į užmokestį už atostogas pripažįstamos sudedamosiomis vienos teisės dalimis (2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 60 punktą ir 2011 m. rugsėjo 15 d. Sprendimo *Williams ir kt.*, C-155/10, EU:C:2011:588, 26 punktą).
- 25 Taigi siekiant pateikti naudingą atsakymą į pirmojo klausimo pirmą dalį, pirmiausia reikia patikrinti minimalių kasmetinių atostogų, kurias tokiomis aplinkybėmis, kaip pagrindinėje byloje, suteikia Sąjungos teisė, trukmę ir, antra, darbo užmokestį, kurį darbuotojas turi teisę gauti per šias atostogas.
- 26 Pirmiausia dėl minimalių kasmetinių atostogų trukmės primintina, kad 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 (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 2018 m. spalio 4 d. Sprendimo *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 27 punktą).
- 27 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 (2018 m. spalio 4 d. Sprendimo *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 28 punktą).
- 28 Nagrinėjamoje byloje iš Teisingumo Teismo turimos medžiagos ir per posėdį Teisingumo Teisme pateiktų pastabų matyti, kad, esant tokiai situacijai, kaip susiklostė pagrindinėje byloje, T. Hein sutrumpinto darbo laikotarpiu darbdavio ir darbuotojo darbo santykiai toliau palaikomi, tačiau darbuotojas faktiškai nedirba savo darbdavio interesais.
- 29 Vis dėlto iš šio sprendimo 27 punkte nurodytos jurisprudencijos matyti, kad, 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, nes pagal tą nuostatą neįgyjama teisė į atostogas už sutrumpinto darbo laikotarpius, per kuriuos toks darbas nebuvo atliekamas. Taigi nagrinėjamo

atveju dėl to, kad T. Hein 2015 m. faktiškai nedirbo 26 savaites, šio 7 straipsnio 1 dalis reglamentuoja veikiausiai iš esmės tik dvi atostogų savaites, tačiau tiksliai šio atostogų laikotarpio trukmę turi nustatyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

- 30 Vis dėlto iš Direktyvos 2003/88 1 straipsnio 1 dalies ir 2 dalies a punkto, 7 straipsnio 1 dalies ir 15 straipsnio aiškiai matyti, kad jos tikslas yra tik nustatyti būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo ir ji nekliaudo valstybėms narėms taikyti darbuotojų apsaugai palankesnių nacionalinių nuostatų.
- 31 Vadinasi, minėta direktyva nedraudžia nacionalinės teisės nuostatose ar kolektyvinėse sutartyse suteikti darbuotojams teisę į ilgesnes kasmetines mokamas atostogas, nei užtikrina pati direktyva, neatsižvelgiant į tai, ar darbuotojo darbo laikas buvo sumažintas dėl sutrumpinto darbo laiko (šiuo klausimu žr. 2012 m. sausio 24 d. Sprendimo *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 47 ir 48 punktus).
- 32 Antra, dėl užmokesčio, darbuotojui mokėtino už Sąjungos teisės garantuojamų minimalių kasmetinių atostogų laikotarpį, Teisingumo Teismas jau turėjo galimybę patikslinti, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje esanti frazė „mokamos kasmetinės atostogos“ reiškia, jog „kasmetinių atostogų“ laikotarpiu, kaip suprantama pagal šią direktyvą, išsaugomas darbo užmokestis, kitaip tariant, už šį poilsio laiką darbuotojas turi gauti įprastą darbo užmokestį (2006 m. kovo 16 d. Sprendimo *Robinson-Steele ir kt.*, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 50 punktas ir 2011 m. rugsėjo 15 d. Sprendimo *Williams ir kt.*, C-155/10, EU:C:2011:588, 19 punktas).
- 33 Reikalavimo mokėti darbo užmokestį per šias atostogas tikslas yra tas, kad per minėtas atostogas darbo užmokesčio atžvilgiu darbuotojo padėtis būtų panaši į padėtį darbo laikotarpiais (2006 m. kovo 16 d. Sprendimo *Robinson-Steele ir kt.*, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 58 punktas ir 2011 m. rugsėjo 15 d. Sprendimo *Williams ir kt.*, C-155/10, EU:C:2011:588, 20 punktas).
- 34 Nors pati darbuotojo įprasto darbo užmokesčio struktūra patenka į valstybių narių teisės nuostatų ir praktikos reguliavimo sritį, ji negali turėti įtakos darbuotojo teisei poilsio ir atsipalaidavimo laikotarpiu naudotis tokiais pačiais ekonominėmis sąlygomis kaip ir susijusiosios su jo darbo atlikimu (2011 m. rugsėjo 15 d. Sprendimo *Williams ir kt.*, C-155/10, EU:C:2011:588, 23 punktas).
- 35 Nagrinėjamoje byloje iš kolektyvinės statybų sektoriaus sutarties 8 straipsnio 4.1, 4.2 ir 5.2 punktų matyti, kad pagal ją apskaičiuojant atostoginius bent jau iš dalies atsižvelgiama į sutrumpintus darbo laikotarpius. Dėl T. Hein atvejo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad dėl to šis užmokestis labai sumažėja, palyginti su užmokesčiu, kurį jis būtų gavęs neatsižvelgus į šiuos laikotarpius. 2015 m., kurie, anot prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo, laikytini referenciniu laikotarpiu, per kurį T. Hein įgijo teisę į pagrindinėje byloje nagrinėjamas kasmetines atostogas, šis darbuotojas 26 savaites dirbo sutrumpintą darbo laiką, o tai sudaro pusę referencinio laikotarpio.
- 36 Toks reglamentavimas reiškia, kad apskaičiuojant mokėtiną darbo užmokestį sutrumpinto darbo laikotarpiai, per kuriuos darbuotojas faktiškai nedirbo, įskaičiuojami, be kita ko, į kasmetinių atostogų dienas pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį.
- 37 Vadinasi, darbuotojas, kurio situacija tokia, kaip T. Hein, už savo kasmetinių atostogų dienas gauna darbo užmokestį, kuris neatitinka įprasto darbo užmokesčio, gaunamo faktinio darbo laikotarpiais, o tai prieštarauja šio sprendimo 33 ir 34 punktuose nurodytiems reikalavimams, pagal kuriuos darbuotojas poilsio ir atsipalaidavimo laikotarpiu, garantuojamu pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį, turi naudotis tokiais pačiais ekonominėmis sąlygomis kaip ir susijusiosios su jo darbo atlikimu.

- 38 *Holzmann* ir Vokietijos vyriausybė šiuo klausimu iš esmės nurodo, kad kolektyvinės statybų sektoriaus sutarties tikslas – suteikti statybos sektoriaus įmonėms daugiau lankstumo, kad jos mažos paklauskos laikotarpiu pasinaudodamos sutrumpintu darbo laiku galėtų išvengti darbuotojų atleidimo iš darbo dėl ekonominių priežasčių. Tokiam darbuotojų privalumui galėtų kilti grėsmė, jeigu įmonės turėtų mokėti visus atostoginius, kurie priklausytų, jeigu jie per metus būtų dirbę visas dienas. Anot *Holzmann*, dėl galimo atleidimo iš darbo atitinkami darbuotojai patirtų neigiamų pasekmių, gerokai nepalankesnių už galinčias kilti dėl atostoginių sumažinimo.
- 39 Be to, ši bendrovė nurodo, kad kolektyvinėje statybų sektoriaus sutartyje numatytos taisyklės būtinos norint visiems darbuotojams užtikrinti išsines kasmetines mokamas atostogas, net jeigu jų darbo santykiai trumpalaikiai, ir garantuoja, kad dar nepanaudotos atostogų dienos bus perkeltos ir suteiktos darbuotojui ir atsiradus naujiems darbo santykiams. *Holzmann* taip pat teigia, kad darbuotojui priklausančių atostogų dienų skaičius nesumažėja, jeigu prieš tai nusprendžiama taikyti sutrumpintą darbo laiką. Be to, *Holzmann* tvirtina, kad dėl pagrindinėje byloje nagrinėjamų teisės aktų darbuotojų kasmet gaunamų atostoginių bendra suma netampa mažesnė už minimalią sumą, reikalaujamą pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį, nes darbuotojai turi daug atostogų dienų.
- 40 Galiausiai apskaičiuojant atostoginius visiškai atsižvelgiama į užmokestį, sumokėtą už darbuotojo išdirbtus viršvalandžius.
- 41 Atsižvelgiant į tai, pirmiausia reikia pabrėžti, kad pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį nereikalaujama, kad įprastas darbo užmokestis, nurodytas šio sprendimo 32–34 punktuose minėtoje jurisprudencijoje, 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, kaip priminta šio sprendimo 29 punkte, tik už faktinio darbo laikotarpius.
- 42 Toliau pažymėtina, kad nors, kaip matyti iš šio sprendimo 30 ir 31 punktų, 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 (šiuo klausimu žr. 2006 m. kovo 16 d. Sprendimo *Robinson-Steele ir kt.*, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 57 punktą).
- 43 Šiuo aspektu pasakytina, kad teisių į kasmetines mokamas atostogas padidėjimas viršijant minimalų lygį, reikalaujamą pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį, arba galimybė įgyti teisę į išsines kasmetines mokamas atostogas yra darbuotojams palankios priemonės, kurios viršija šioje nuostatoje numatytus minimalius reikalavimus, todėl nėra jos reglamentuojamos. Šios priemonės negali būti skirtos kompensuoti neigiamam poveikiui dėl darbuotojui sumažėjusio užmokesčio už šias atostogas, antraip būtų pakenkta teisei į kasmetines mokamas atostogas pagal minėtą nuostatą, kurios sudedamoji dalis yra darbuotojo teisė poilsio ir atsipalaidavimo laikotarpiu naudotis tokiais ekonominėmis sąlygomis kaip ir susijusiosios su jo darbo atlikimu.
- 44 Atsižvelgiant į tai, primintina, kad per kasmetinių mokamų atostogų laikotarpį mokant įprastą darbo užmokestį siekiama leisti darbuotojui veiksmingai pasinaudoti jam priklausančiomis atostogų dienomis (šiuo klausimu žr. 2006 m. kovo 16 d. Sprendimo *Robinson-Steele ir kt.*, C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 49 punktą ir 2014 m. gegužės 22 d. Sprendimo *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, 20 punktą). Tačiau kai užmokestis, sumokėtas remiantis Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatyta teise į kasmetines mokamas atostogas, yra, kaip pagrindinėje byloje nagrinėjamoje situacijoje, mažesnis už įprastą darbo užmokestį, kurį darbuotojas gauna faktinio darbo laikotarpiais, toks darbuotojas gali būti paskatintas nesinaudoti kasmetinėmis mokamomis atostogomis, bent jau tokio darbo laikotarpiais, nes tuomet dėl to sumažėtų jo darbo užmokestis.

- 45 Šiuo klausimu reikia pridurti, kad nors kolektyvinės statybų sektoriaus sutarties 8 straipsnio 1.1 punkte nustatyta 30 dienų kasmetinių poilsio atostogų trukmė, neatsižvelgiant į sutrumpinto darbo laikotarpius, per kuriuos darbuotojas faktiškai nedirbo, iš šios kolektyvinės statybų sektoriaus sutarties 8 straipsnio 4.3 punkto matyti, kad tuo atveju, kai pasinaudojama dalimi atostogų, atostoginiai sumažinami proporcingai. Taigi kolektyvinė statybų sektoriaus sutartis lemia, kad darbuotojas, kuris pasinaudoja ne visomis jam pagal šią kolektyvinę sutartį priklausančiomis atostogų dienomis, o tik tomis, kurios jam priklauso pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį atsižvelgiant į sutrumpintą darbo laiką, gauna mažesnius atostoginius, nei jam priklauso pagal 7 straipsnį.
- 46 Galiausiai dėl taisyklės, pagal kurią į darbuotojo išdirbtus viršvalandžius atsižvelgiama apskaičiuojant užmokestį, mokėtiną remiantis teise į kasmetines mokamas atostogas, pažymėtina, kad dėl savo išimtinio ir neprognozuojamo pobūdžio už viršvalandžius gautas užmokestis iš principo neįeina į įprastą darbo užmokestį, kurio darbuotojas gali reikalauti už Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytas kasmetines mokamas atostogas.
- 47 Vis dėlto tais atvejais, kai darbuotojas pagal darbo sutartį yra įpareigotas dirbti viršvalandžius, kurie daugiausia yra prognozuojami ir įprasti ir užmokestis už kuriuos yra svarbi bendro užmokesčio, kurį darbuotojas gauna vykdydamas profesinę veiklą, dalis, už šiuos viršvalandžius gautas darbo užmokestis turėtų būti įtrauktas į įprastą darbo užmokestį, mokėtiną remiantis Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatyta teise į kasmetines mokamas atostogas, kad darbuotojas per atostogas naudotųsi ekonominėmis sąlygomis, panašiomis į tas, kurios jam priklauso atliekant darbą. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar taip yra pagrindinėje byloje.
- 48 Dėl nacionalinių teismų vaidmens, kai jie turi išnagrinėti privačių asmenų ginčą ir paaiškėja, kad nagrinėjama nacionalinės teisės nuostata prieštarauja Sąjungos teisei, dar reikia priminti, kad šie teismai turi užtikrinti privačių asmenų teisminę gynybą, jiems suteiktą pagal Sąjungos teisės nuostatas, ir visišką šių nuostatų veiksmingumą (2010 m. sausio 19 d. Sprendimo *Küçükdevici*, C-555/07, EU:C:2010:21, 45 punktą ir 2016 m. balandžio 19 d. Sprendimo *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, 29 punktą).
- 49 Šiuo klausimu pažymėtina, kad valstybėms narėms pagal direktyvą kylanti pareiga pasiekti joje numatytą rezultatą ir pareiga imtis visų bendrų ar specialių priemonių, kad būtų užtikrintas šios pareigos įvykdymas, taikomos visoms valstybių narių valdžios institucijoms, įskaitant teismus pagal jų kompetenciją (2016 m. balandžio 19 d. Sprendimo *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, 30 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 50 Taigi, taikydami nacionalinę teisę nacionaliniai teismai turi ją aiškinti atsižvelgdami į šios teisės normų visetą ir taikyti joje pripažintus aiškinimo metodus taip, kad ši teisė būtų išaiškinta kuo labiau atsižvelgiant į atitinkamos direktyvos tekstą ir į jos tikslą, kad būtų pasiektas joje numatytas rezultatas ir taip būtų laikomasi SESV 288 straipsnio trečios pastraipos (2016 m. balandžio 19 d. Sprendimo *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, 31 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 51 Nors nacionalinio teismo pareiga aiškinant ir taikant ginčui svarbias nacionalinės teisės normas atsižvelgti į Sąjungos teisę apribota bendrųjų teisės principų ir ja negalima grįsti nacionalinės teisės aiškinimo *contra legem*, vis dėlto Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo reikalavimas apima visiems nacionaliniams teismams nustatytą pareigą prireikus pakeisti nusistovėjusią teismo praktiką, jeigu paaiškėja, kad ši praktika pagrįsta su direktyvos tikslais nesuderinamu nacionalinės teisės išaiškinimu (šiuo klausimu žr. 2016 m. balandžio 19 d. Sprendimo *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, 32 ir 33 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją).
- 52 Šiuo atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, nagrinėdamas tokį pagrindinę bylą kilusį ginčą tarp dviejų privačių asmenų, t. y. T. Hein ir *Holzmann*, turi aiškinti nacionalinės teisės aktus taip, kad jie atitiktų Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį. Šiuo klausimu atkreiptinas dėmesys į tai, kad pagal tokį aiškinimą darbuotojams už šioje nuostatoje numatytas minimalias

atostogas sumokėti atostoginiai neturėtų būti mažesni už įprastą vidutinį darbo užmokestį, kurį jie gauna faktinio darbo laikotarpiais. Tačiau ši nuostata neįpareigoja aiškinti nacionalinės teisės aktų taip, kad pagal juos suteikiama teisė į atostogų išmoką pagal kolektyvinę sutartį, kuri mokama prie šio įprasto vidutinio darbo užmokesčio, arba taip, kad atsižvelgiama į užmokestį už viršvalandžius, nebent yra įvykdytos šio sprendimo 47 punkte nurodytos sąlygos.

- 53 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmojo klausimo pirmą dalį atsakytina, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį ir 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.
- 54 Atsižvelgiant į atsakymą į pirmojo klausimo pirmą dalį, nereikia atskirai atsakyti į šio klausimo antrą dalį.

Dėl antrojo klausimo

- 55 Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar galima laiko atžvilgiu apriboti šio sprendimo poveikį, jeigu Teisingumo Teismas manytų, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis ir Chartijos 31 straipsnis turėtų būti aiškinami kaip draudžiantys tokius nacionalinės teisės aktus, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje. Jeigu toks apribojimas būtų atmetas, nacionalinis teismas Teisingumo Teismo iš esmės klausia, ar 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.
- 56 Primintina, kad pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją Sąjungos teisės normos išaiškinimas, kurį pateikia Teisingumo Teismas, įgyvendindamas pagal SESV 267 straipsnį jam suteiktą jurisdikciją, paaiškina ir patikslina šios normos prasmę ir taikymo sritį, kaip ji turi arba turėjo būti suprantama ir taikoma nuo įsigaliojimo momento. Remiantis tuo, darytina išvada, kad taip išaiškintą normą teismas gali ir turi taikyti net teisiniams santykiams, atsiradusiems ir buvusiems prieš priimant sprendimą dėl prašymo pateikti išaiškinimą, jei, be to, įvykdytos sąlygos, leidžiančios kompetentinguose teismuose pareikšti ieškinį dėl minėtos normos taikymo (2007 m. kovo 6 d. Sprendimo *Meilicke ir kt.*, C-292/04, EU:C:2007:132, 34 punktas ir 2016 m. rugsėjo 22 d. Sprendimo *Microsoft Mobile Sales International ir kt.*, C-110/15, EU:C:2016:717, 59 punktas).
- 57 Taigi Teisingumo Teismui tik išimtiniais atvejais, taikant bendrąjį teisinio saugumo principą, kuris yra Sąjungos teisės sistemos dalis, gali tekti apriboti suinteresuotųjų asmenų galimybę remtis jo išaiškinta norma ginčijant sąžiningumu grindžiamus teisinius santykius. Kad būtų galima nuspręsti dėl tokio apribojimo, turi būti tenkinami du esminiai kriterijai, t. y. suinteresuotųjų asmenų sąžiningumas ir didelių sunkumų rizika (2016 m. rugsėjo 22 d. Sprendimo *Microsoft Mobile Sales International ir kt.*, C-110/15, EU:C:2016:717, 60 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 58 Konkrečiai kalbant, tokią sprendimo galimybę Teisingumo Teismas taikė tik ypatingomis aplinkybėmis, būtent kai egzistavo sunkių ekonominių pasekmių atsiradimo rizika, ypač kylanti dėl didelio sąžiningai ir remiantis teisės nuostatomis, kurios laikytos teisėtai galiojančiomis, sukurtų teisinių santykių

skaičiaus, ir paaiškėjo, jog asmenys ir nacionalinės valdžios institucijos buvo paskatintos elgtis Sąjungos teisės neatitinkančiu būdu dėl objektyvaus ir didelio neaiškumo, susijusio su Sąjungos teisės nuostatu turiniu, prie kurio galbūt prisidėjo ir kitų valstybių narių ar Europos Komisijos elgesys (2005 m. kovo 15 d. Sprendimo *Bidar* C-209/03, EU:C:2005:169, 69 punktas; 2010 m. balandžio 13 d. Sprendimo *Bressol ir kt.*, C-73/08, EU:C:2010:181, 93 punktas ir 2016 m. rugsėjo 22 d. Sprendimo *Microsoft Mobile Sales International ir kt.*, C-110/15, EU:C:2016:717, 61 punktas).

- 59 Nagrinėjamu atveju jokie bylos medžiagos duomenys neleidžia manyti, kad būtų įvykdyta sunkių ekonominių pasekmių atsiradimo sąlyga.
- 60 Remiantis šiais argumentais, darytina išvada, kad nereikia riboti šio sprendimo poveikio laiko atžvilgiu.
- 61 Dėl klausimo, ar Sąjungos teisė leidžia nacionaliniams teismams, remiantis nacionaline teise, saugoti darbdavių teisėtus lūkesčius, siejamus su tuo, kad tebegalioja aukščiausiųjų nacionalinių teismų jurisprudencija, patvirtinanti kolektyvinės statybos sektoriaus sutarties nuostatų, reglamentuojančių mokamas atostogas, teisėtumą, pažymėtina, kad, jeigu teisėtų lūkesčių apsaugos principas būtų taikomas taip, kaip siūlo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, Teisingumo Teismo pateikto išaiškinimo pasekmės būtų apribotos laiko atžvilgiu ir dėl to tokio išaiškinimo nebūtų galima taikyti pagrindinėje byloje (šiuo klausimu žr. 2016 m. balandžio 19 d. Sprendimo *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, 39 punktą).
- 62 Taigi, išskyrus labai išskirtines aplinkybes, kurių, kaip matyti iš šio sprendimo 59 punkte pateikto vertinimo, nagrinėjamoje byloje nėra, taip išaiškintą Sąjungos teisę teismas turi taikyti net tiems teisiniams santykiams, kurių atsirado ir buvo nustatyti prieš priimančią sprendimą dėl prašymo išaiškinti, jei, be to, kaip priminta šio sprendimo 56 punkte, įvykdytos sąlygos, leidžiančios kompetentinguose teismuose pareikšti ieškinį dėl šios teisės taikymo (šiuo klausimu žr. 2016 m. balandžio 19 d. Sprendimo *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, 40 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 63 Remiantis išdėstytais argumentais, darytina išvada, kad į antrąjį klausimą atsakytina, jog 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.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 64 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 (ketvirtoji kolegija) nusprendžia:

- 1. 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 atsizvelgti 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.

2. 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.

Parašai.