



Teismo praktikos rinkinys

GENERALINĖS ADVOKATĖS
TAMARA ČAPETA IŠVADA,
pateikta 2023 m. birželio 8 d.¹

Byla C-218/22

BU

prieš

Comune di Copertino

(*Tribunale di Lecce* (Lečės apylinkės teismas, Italija) prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbo laiko organizavimas – Direktyva 2003/88/EB – 7 straipsnis – Teisė gauti piniginę kompensaciją už mokamas kasmetines atostogas, nepanaudotas iki darbo santykių pabaigos – „Monetizavimo“ rizika – Nacionalinis reglamentavimas, pagal kurį neleidžiama gauti piniginės kompensacijos už nepanaudotas atostogas, siekiant kontroliuoti viešąsias išlaidas – Pareiga įrodyti negalėjimą išnaudoti atostogų dirbant“

I. Įvadas

1. Ar darbuotojai turi teisę gauti pinigų už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas? Kitaip tariant, ar jie gali nuspręsti nepasinaudoti teise į poilsį nuo darbo, o pasibaigus darbo santykiams pasiimti atitinkamą pinigų sumą? Ar pagal Sąjungos teisę valstybėms narėms draudžiama nustatyti priemones, kuriomis siekiama užkirsti kelią tokiam pasirinkimui?

2. Šie klausimai kyla *Tribunale di Lecce* (Lečės apylinkės teismas, Italija), prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, nagrinėjant šią bylą. Teismas iš esmės siekia nustatyti, kiek Darbo laiko direktyva² užkerta kelią kasmetinių mokamų atostogų „monetizavimui“, t. y. nepanaudotos (-ų) teisės (-ių) į mokamas kasmetines atostogas pakeitimui į tam tikrą pinigų sumą.

3. Šis klausimas kilo nagrinėjant BU, kuris dirbo valstybės tarnautoju, ginčą su jo darbdave *Comune di Copertino* (Kopertino savivaldybė, Italija)³. BU prašo pripažinti jo teisę gauti piniginę kompensaciją už mokamas kasmetines atostogas, kurių jis nepanaudojo dirbdamas.

¹ Originalo kalba: anglų.

² 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 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; toliau – Darbo laiko direktyva).

³ Pažymėtina, kad pagal Darbo laiko direktyvos 1 straipsnio 3 dalį direktyva taikoma visoms veiklos sritims, „viešoms ir privačioms“; taigi ši direktyva neabejotinai taikoma tokiai darbdavei, kaip pagrindinėje byloje aptariama savivaldybė.

II. Pagrindinės bylos aplinkybės, prejudiciniai klausimai ir procesas Teisingumo Teisme

4. Nuo 1992 m. vasario mėn. iki 2016 m. spalio mėn. ieškovas pagrindinėje byloje BU ėjo „Istruttore Direttivo Tecnico“ („viešųjų darbų techninis vadovas“) pareigas kaip Kopertino savivaldybės tarnautojas.

5. 2016 m. kovo 24 d. rašte, adresuotame Kopertino savivaldybei, BU nurodė, kad savo noru išeina iš darbo tam, kad anksčiau išeitų į pensiją⁴, todėl jo darbo santykiai baigėsi 2016 m. spalio 1 d.

6. Pagrindinėje byloje BU teigia, kad 2013–2016 m. laikotarpiu jis buvo nepanaudojęs 79 dienų mokamų kasmetinių atostogų. Todėl prašo pinigines kompensacijos už šias dienas, nes mano, kad dirbdamas negalėjo pasinaudoti šiomis kasmetinėmis atostogomis⁵.

7. Kopertino savivaldybė atsikerta, kad BU žinojo apie savo pareigą pasinaudoti likusiomis atostogų dienomis ir kad negali už jas gauti pinigines kompensacijos⁶. Šiuo klausimu ji remiasi Italijos dekreto įstatymo Nr. 95⁷ 5 straipsnio 8 dalyje įtvirtinta taisykle, pagal kurią viešojo sektoriaus darbuotojai privalo pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis pagal administracijos, kurioje jie dirba, taisykles ir kad jie *jokiomis aplinkybėmis* neturi teisės į išmoką už nepanaudotas kasmetines atostogas. Ši nuostata taip pat taikoma, jeigu darbo santykiai nutrūksta dėl prižasčių, susijusių su darbo vietos pakeitimu, išėjimu iš darbo savo noru, darbo sutarties nutraukimu ar išėjimu į pensiją.

8. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas paaiškina, kad nagrinėjamas įstatymas buvo dalis paketo, priimto po 2008 m. pasaulinės finansų krizės, siekiant geriau kontroliuoti biudžetą ir taupyti viešojo sektoriaus lėšas. Tokį tikslą patvirtina ir aptariamoms nuostatom, t. y. Dekreto įstatymo Nr. 95 5 straipsnio antraštė – „Išlaidų mažinimas viešojo administravimo įstaigose“.

9. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat paaiškina, kad *Corte costituzionale* (Konstitucinis Teismas, Italija) Sprendime Nr. 95⁸ atmetė kaip nepagrįstus teiginius, kuriais remiantis buvo ginčijama Dekreto įstatymo Nr. 95/2012 5 straipsnio 8 dalies atitiktis Konstitucijai. *Corte costituzionale* (Konstitucinis Teismas) pasiūlė savą aptariamoms nuostatom aiškinimą ir laikėsi nuomonės, kad, taikant tokį aiškinimą, ji neprieštarauja nei Italijos Konstitucijai, nei taikytinai Sąjungos teisei. Šis teismas manė, kad piniginių kompensacijų už nepanaudotas atostogas nekontroliuojamo mokėjimo prevencija skirta ne tik viešosioms išlaidoms apriboti. Tarp kitų jos tikslų yra, be kita ko, tikslas dar kartą patvirtinti realaus naudojimosi

⁴ Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad BU prašymą išleisti į pensiją buvo išsiuntęs dar 2015 m. Vis dėlto Italijos socialinio draudimo įstaiga (INPS) jį tada informavo, kad 2015 m. liepos 1 d. jo prašymas skirti išankstinę senatvės pensiją „negali būti patenkintas, nes neįvykdytos išėjimo į pensiją sąlygos“. Taigi BU toliau dirbo tol, kol įgijo teisę gauti įprastą senatvės pensiją.

⁵ Svarbu pažymėti, kad pastabose Teisingumo Teismui Kopertino savivaldybė ginčija ieškovo pagrindinėje byloje nurodytą dienų skaičių. Vis dėlto ši klausimą turi išspręsti nacionalinis teismas.

⁶ Kopertino savivaldybė Teisingumo Teismui pateiktose pastabose nurodo, kad 2016 m. gegužės 17 d. BU paprašė jį išleisti 93 dienų mokamų kasmetinių atostogų, į kurias jis turėjo teisę 2013–2016 m. laikotarpiu, ir kad jis faktiškai buvo išėjęs mokamų atostogų nuo 2016 m. gegužės 23 d. iki 2016 m. rugsėjo 30 d. Todėl savivaldybė tvirtina nesuprantanti, kokių pagrindų remdamasis BU reikalauja kompensacijos už 79 dienas nepanaudotų kasmetinių atostogų. Po to, kai buvo priimtas 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimas CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), šiuo klausimu galima teigti, kad savivaldybė turėtų vesti kiekvieno savo darbuotojo likusių mokamų kasmetinių atostogų apskaitą, kad galėtų įsitikinti bet kokių reikalavimų, kaip antai nagrinėjamų pagrindinėje byloje, teisingumu.

⁷ *Decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario* 5 straipsnio 8 dalis (2012 m. liepos 6 d. Dekretas įstatymas Nr. 95 dėl skubių nuostatų, susijusių su viešųjų išlaidų peržiūra, nekeičiant piliečiams teikiamų paslaugų, ir bankų sektoriaus įmonėms taikomų kapitalo griežtinimo priemonių, iš dalies pakeistas *legge 7 agosto 2012, n. 135* (2012 m. rugpjūčio 7 d. Įstatymas Nr. 135) 1 straipsnio 1 dalimi).

⁸ IT:COST:2016:95.

kasmetinėmis atostogomis svarbą ir skatinti racionaliai planuoti mokamas kasmetines atostogas. Atsižvelgiant į tai, nagrinėjama taisyklė buvo aiškinama kaip draudžianti išmokėti kompensaciją už nepanaudotas atostogas tais atvejais, kai buvo galima laiku suplanuoti atostogų panaudojimą, ir apimanti įvairias situacijas, įskaitant išėjimą iš darbo savo noru.

10. *Corte costituzionale* (Konstitucinis Teismas) nuomone, toks aiškinimas taip pat atitinka *Corte suprema di cassazione* (Aukščiausiasis Kasacinis Teismas, Italija) ir *Consiglio di Stato* (Valstybės Taryba, Italija) sprendimus, kuriuose pripažįstama darbuotojų teisė gauti kompensaciją už atostogas, nepanaudotas dėl nuo jų nepriklausančių priežasčių.

11. Kadangi *Corte Costituzionale* (Konstitucinis Teismas) nurodyta jurisprudencija yra svarbi norint suprasti prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateikimo aplinkybes, trumpai ją pristatysiu.

12. *Corte suprema di cassazione* (Aukščiausiasis Kasacinis Teismas) iš pradžių manė, kad pinigine kompensacija mokama tik tuo atveju, jeigu darbuotojas įrodo, jog negalėjo pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas dėl „išimtinių ir pagrįstų tarnybos poreikių arba *force majeure*“⁹. Vėliau jis nusprendė, kad darbuotojas turi teisę į kompensaciją už nepanaudotas atostogas, išskyrus atvejus, kai darbdavys gali įrodyti, kad suteikė darbuotojui galimybę veiksmingai pasinaudoti teise į atostogas prieš nutraukiant darbo santykius ir tinkamai jį informavo apie tokią pasekmę, aiškiai pranešdamas apie galimą praradimą¹⁰. Dar konkrečiau kalbant, išėjimo iš darbo savo noru pasibaigus motinystės atostogoms atveju šis teismas pripažino teisę į kompensaciją, nes, nors santykiai faktiškai nutrūko pačios darbuotojos savanorišku sprendimu, ši darbuotoja niekaip nebūtų galėjusi pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis darbo sutarties privalomo sustabdymo laikotarpiu¹¹.

13. *Consiglio di Stato* (Valstybės Taryba) sprendimuose dėl Dekreto įstatymo Nr. 95 5 straipsnio 8 dalies tvirtino, kad medicininės priežastys, pavyzdžiui, atsiradusios dėl nedarbingumo, nekeičia teisės į pinigine kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas¹².

14. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad pagal atitinkamos Dekreto įstatymo Nr. 95 nuostatos aiškinimą gauti pinigine kompensaciją už kasmetines atostogas leidžiama tik tuo atveju, jeigu atostogos faktiškai nebuvo panaudotos dėl nuo darbuotojo nepriklausančių priežasčių (kaip antai dėl ligos). Vis dėlto jis tvirtina, kad darbuotojas gali netekti pinigines kompensacijos už nepanaudotas atostogas tuo atveju, kai darbo santykių nutraukimą buvo galima nuspėti, įskaitant atvejį, kai darbuotojas išeina iš darbo.

⁹ 2018 m. liepos 30 d. *Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro* (Aukščiausiojo Kasacinio Teismo Darbo bylų skyrius) nutartis Nr. 20091.

¹⁰ 2020 m. liepos 2 d. *Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro* (Aukščiausiojo Kasacinio Teismo Darbo bylų skyrius) nutartis Nr. 13613; 2022 m. gegužės 5 d. *Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro* (Aukščiausiojo Kasacinio Teismo Darbo bylų skyrius) nutartis Nr. 14268.

¹¹ 2022 m. birželio 15 d. *Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro* (Aukščiausiojo Kasacinio Teismo Darbo bylų skyrius) nutartis Nr. 19330.

¹² 2010 m. spalio 8 d. *Consiglio di Stato, Sezione VI* (Valstybės Tarybos šeštasis skyrius) sprendimas, IT:CDS:2010:7360SENT. Taip pat žr. 2020 m. spalio 12 d. *Consiglio di Stato, Sezione IV* (Valstybės Tarybos ketvirtasis skyrius) sprendimą, IT:CDS:2020:6047SENT, kuriame išdėstyti panašūs motyvai, bet padaryta kiek kitokia išvada.

15. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad net ir taip aiškinant vis tiek gali likti prieštaravimų tarp Dekreto įstatymo Nr. 95 5 straipsnio 8 dalies ir Darbo laiko direktyvos, kaip ją yra išaiškinęs Teisingumo Teismas. Šiuo klausimu jis remiasi Sprendimu *job-medium*¹³.

16. Kilus abejonių dėl to, ar Italijos teisė atitinka Darbo laiko direktyvą, *Tribunale di Lecce* (Lečės apylinkės teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

- „1. Ar [Darbo laiko direktyvos] 7 straipsnis ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos [(toliau – Chartija)] 31 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiamos nacionalinės teisės normos, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje <...>, kuriose dėl viešųjų išlaidų ribojimo ir viešojo sektoriaus darbdavio organizacinių reikalavimų numatytas draudimas mokėti kompensaciją už atostogas darbuotojui, kuris yra valstybės tarnautojas, jam išėjus iš darbo savo noru?
2. Be to, <...> jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, ar [Darbo laiko direktyvos] 7 straipsnis ir [Chartijos] 31 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos reikalaujama, kad valstybės tarnautojas įrodytų, jog dirbdamas jis neturėjo galimybių panaudoti atostogų?“

17. Rašytines pastabas Teisingumo Teismui pateikė BU, Kopertino savivaldybė, Italijos vyriausybė ir Europos Komisija. Teismo posėdžio nebuvo surengta.

III. Analizė

18. Prašymas priimti prejudicinį sprendimą grindžiamas Italijos teise ir atitinkama jurisprudencija, kurioje aiškinama ši teisė, įskaitant *Corte costituzionale* (Konstitucinis Teismas) jurisprudenciją. Atrodo, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nesutinka su *Corte costituzionale* (Konstitucinis Teismas) išvada, kad nagrinėjamas Italijos įstatymas atitinka Darbo laiko direktyvą.

19. Anksčiau nagrinėjant ginčus dėl aptariamo įstatymo Italijoje niekada nebuvo pateikta prašymų priimti prejudicinį sprendimą. Taigi tai yra pirmas atvejis, kai Teisingumo Teismo prašoma išaiškinti, ar valstybės narės gali nuspręsti uždrausti mokėti pinigines kompensacijas už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas taip, kaip Italija tai padarė viešajame sektoriuje.

20. Prieš toliau atliekant analizę, pirmiausia reikia paaiškinti vieną dalyką. Pagal Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų kompetencijos padalijimą per prejudicinio sprendimo priėmimo procedūrą Teisingumo Teismas negali aiškinti nacionalinės teisės; jis turi atsižvelgti į prašyme priimti prejudicinį sprendimą nurodytas faktines ir teises aplinkybes¹⁴.

21. Taigi, atsižvelgdama į tai, kas buvo paaiškinta prašyme priimti prejudicinį sprendimą, šioje išvadoje vadovausiuosi toliau nurodyta Italijos teisės samprata. Siekiant užkirsti kelią piniginių kompensacijų mokėjimui už mokamas kasmetines atostogas viešajame sektoriuje, taip pat skatinti darbuotojus faktiškai pasinaudoti šiomis atostogomis, Italijos įstatyme buvo uždrausta

¹³ 2021 m. lapkričio 25 d. Sprendimas *job-medium* (C-233/20, EU:C:2021:960, toliau – Sprendimas *job-medium*, ypač jo 31 punktą). Plačiau apie tai žr. šios išvados 25 ir paskesnius punktus.

¹⁴ Žr., pavyzdžiui, 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimą *Angelidaki ir kt.* (C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 48 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija) ir 2017 m. spalio 26 d. Sprendimą *Argenta Spaarbank* (C-39/16, EU:C:2017:813, 38 punktą).

nepanaudotas teises į mokamas kasmetines atostogas pakeisti tam tikra pinigų suma. Jurisprudencijoje, įskaitant *Corte Costituzionale* (Konstitucinis Teismas) jurisprudenciją, aiškinama, kad, ko gero, šiame įstatyme draudžiama mokėti piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas esant ne bet kokioms aplinkybėms, o tik tada, kai darbuotojai turėjo galimybę suplanuoti panaudoti savo mokamas kasmetines atostogas.

22. Du prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo klausimai iš esmės yra tokie: ar pagal Darbo laiko direktyvos 7 straipsnį draudžiamas toks nacionalinis įstatymas, o jeigu ne, kas – darbuotojas ar darbdavys – turi įrodyti, kad darbuotojas turėjo realią galimybę pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis. Šiuos klausimus nagrinėsiu paeiliui.

A. Pirmasis klausimas

23. Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Darbo laiko direktyvos 7 straipsniui prieštarauja nacionalinis įstatymas, pagal kurį pasibaigus darbo santykiams neleidžiama išmokėti piniginės kompensacijos už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas.

24. Šį klausimą nagrinėsiu taip. Pirmiausia įvertinsiu, kokiomis sąlygomis Darbo laiko direktyvoje numatyta teisė gauti piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas. Toliau parodysiu, kad direktyvoje pirmenybė teikiama faktiniam naudojimuisi mokamomis kasmetinėmis atostogomis, nes tai atitinka jų teikiamą naudą darbuotojų sveikatai. Galiausiai įvertinsiu, ar galima priimti tokį nacionalinį įstatymą, koks nagrinėjamas pagrindinėje byloje, siekiant skatinti darbuotojus faktiškai pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis.

1. Kada įgyjama teisė gauti piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas?

25. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo Sprendimą *job-medium*, siekdamas paaiškinti savo abejones dėl aptariamo Italijos įstatymo atitikties Darbo laiko direktyvai. Jis cituoja šį to sprendimo punktą: „[i]š Teisingumo Teismo suformuotos jurisprudencijos taip pat matyti, kad [Darbo laiko direktyvos] 7 straipsnio 2 dalyje nenustatyta jokios teisės į piniginę kompensaciją atsiradimo sąlygos, išskyrus tai, kad, pirma, darbo santykiai turi būti pasibaigę ir, antra, darbuotojas šių santykių pasibaigimo dieną neturi būti išnaudojęs visų jam priklausančių kasmetinių atostogų“¹⁵.

26. Iš šios išvados matyti, kad valstybės narės negali nustatyti jokių papildomų sąlygų, susijusių su teise gauti piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas.

27. Dėl pirmosios sąlygos, kuri susieja piniginę kompensaciją su darbo santykių pabaiga, jurisprudencijoje patvirtinta, kad jeigu mokamos kasmetinės atostogos suteikiamos už tam tikrą referencinį laikotarpį (paprastai – 12 mėnesių), piniginė kompensacija už nepanaudotas atostogas negali būti mokama tuo referenciniu laikotarpiu arba jam pasibaigus¹⁶. Teisingumo Teismas

¹⁵ Sprendimo *job-medium* 31 punktas. Šiame punkte daroma nuoroda į 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Bauer ir Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, toliau – Sprendimas *Bauer ir Willmeroth*) 44 punktą. Panašiai nurodyta ir ankstesniuose sprendimuose: 2014 m. birželio 12 d. Sprendime *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755); 2016 m. liepos 20 d. Sprendime *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, toliau – Sprendimas *Maschek*); ir vėliau priimtame 2020 m. birželio 25 d. Sprendime *Varhoven kasationsen sad na Republika Bulgaria ir Icrea Banca* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 84 punktas).

¹⁶ 2006 m. balandžio 6 d. Sprendimas *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-124/05, EU:C:2006:244, 35 punktas).

paiškino, kad jeigu pasibaigus šiam laikotarpiui atostogomis nepasinaudota dėl nuo darbuotojo nepriklausančių priežasčių, turi būti taikomas perkėlimo laikotarpis¹⁷. Jeigu darbuotojas tebedirba, jis negali prašyti piniginės kompensacijos.

28. Taigi teisė gauti piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas nėra savarankiška teisė, suteikta darbuotojams pagal Darbo laiko direktyvą; darbuotojas negali pasirinkti gauti piniginę kompensaciją vietoj mokamų kasmetinių atostogų. Pagal Darbo laiko direktyvos 7 straipsnio 2 dalį kasmetinių mokamų atostogų laikas gali būti pakeistas pinigine kompensacija tik tuo atveju, kai nutraukiami darbo santykiai¹⁸.

29. Be to, piniginė kompensacija yra tik išimtis¹⁹ ir pagal antrosios sąlygos formuluotą Sprendime *job-medium*²⁰ teisė į ją atsiranda tik jeigu asmuo turi teisę į kasmetines atostogas tuo metu, kai paprašo piniginės kompensacijos: ši teisė atsiranda, jeigu darbuotojas darbo santykių pasibaigimo dieną nėra išnaudojęs visų jam *priklausančių* kasmetinių atostogų.

30. Taigi teisė į piniginę kompensaciją atsiranda tik tuo atveju, jeigu asmuo vis dar turi teisę į mokamas kasmetines atostogas.

31. Ši teisė į mokamas kasmetines atostogas atsiranda tiesiogiai iš Darbo laiko direktyvos, remiantis pačiu darbo santykių buvimu, ir valstybės narės negali nustatyti jokios papildomos šios teisės atsiradimo sąlygos²¹. Vis dėlto valstybės narės gali nustatyti naudojimosi teise į kasmetines atostogas sąlygas²². Dėl to jos gali numatyti, kad įgyta teisė nustoja galioti, jeigu ja nepasinaudojama per tam tikrą laikotarpį. Taigi valstybės narės gali nustatyti nepanaudotų kasmetinių atostogų perkėlimo laikotarpio trukmės apribojimus²³.

32. Sprendime *Max-Planck-Gesellschaft* Teisingumo Teismas nurodė, kad „[Darbo laiko direktyvos] 7 straipsnio 1 dalis iš esmės nedraudžia nacionalinės teisės normos, numatančios naudojimosi pagal šią direktyvą aiškiai suteikiama teise į mokamas kasmetines atostogas tvarką, įskaitant šios teisės praradimą pasibaigus referenciniam laikotarpiui arba perkėlimo laikotarpiui, tačiau su sąlyga, kad teisę į mokamas kasmetines atostogas praradusiam darbuotojui faktiškai buvo suteikta galimybė pasinaudoti šios direktyvos jam suteikiama teise“²⁴.

33. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad pasibaigus darbo santykiams Darbo laiko direktyva ne visada prieštarauja tam, kad būtų netenkama teisė į nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas.

¹⁷ Šiuo klausimu žr. 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimą *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, toliau – Sprendimas *KHS*, 38 punktas) ir 2012 m. gegužės 3 d. Sprendimą *Neidel* (C-337/10, EU:C:2012:263, 41 ir 42 punktai).

¹⁸ 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimas *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542, 20 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

¹⁹ Ši piniginė kompensacija yra tik faktinio kasmetinių atostogų naudojimo išimtis – tai atsispindi ir pasirinktoje Darbo laiko direktyvos 7 straipsnio 2 dalies formuluotėje, pagal kurią faktinis kasmetinių mokamų atostogų naudojimas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai. Pavyzdžiui, versijoje vokiečių k. vartojamas žodis „außer“, prancūzų k. – „sauf“, kroatų k. – „osim“, o italų k. – „salvo“.

²⁰ Žr. šios išvados 25 punktą.

²¹ 2012 m. sausio 24 d. Sprendimas *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 18 punktas).

²² 2009 m. sausio 20 d. Sprendimas *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, toliau – Sprendimas *Schultz-Hoff*, 28 punktas).

²³ Šiuo klausimu žr. Sprendimo *KHS* 39 punktą.

²⁴ 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimas *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, toliau – Sprendimas *Max-Planck-Gesellschaft*, 35 punktas). Šiuo klausimu žr. anksčiau priimto Sprendimo *Schultz-Hoff* 43 punktą ir neseniai priimtą 2022 m. rugsėjo 22 d. Sprendimą *LB (Teisės į mokamas kasmetines atostogas senatis)* (C-120/21, EU:C:2022:718, toliau – Sprendimas *LB*, 25 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

34. Jeigu teisė į nepanaudotas kasmetines atostogas pasibaigė pasibaigus darbo santykiams, išvestinės teisės į piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas nėra.

35. Sprendime *job-medium* Teisingumo Teismas nurodė, kad tai, jog darbuotojas savo noru nutraukė darbo santykius, savaime nėra priežastis atsisakyti išmokėti piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Vis dėlto tame sprendime išnagrinėta situacija, kai asmuo turėjo teisę į kasmetines atostogas²⁵. Jeigu teisė į kasmetines atostogas būtų pasibaigusi arba dėl kokių nors priežasčių išnykusi, darbuotojas negalėtų reikalauti kompensacijos pasibaigus darbo santykiams.

36. Tai, ar galima toleruoti tokį teisės į kompensaciją praradimą, išsiaiškinama patikrinus, ar darbuotojas faktiškai galėjo pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas. Būtent todėl tokia teisė negali būti prarasta automatiškai²⁶.

37. Kaip yra paaškinęs Teisingumo Teismas, jeigu pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis darbuotojas atsisakė savo noru ir žinodamas apie iš to išplaukiančias pasekmes, po to, kai jam buvo sudarytos galimybės faktiškai pasinaudoti teise į jas, tačiau darbdaviui neprivalant įpareigoti šio darbuotojo faktiškai pasinaudoti šia teise, Darbo laiko direktyvos 7 straipsnio 1 ir 2 dalys ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis nedraudžia nei to, kad ši teisė prarandama, nei to, kad pasibaigus darbo santykiams nesumokama atitinkama pinigine kompensacija už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas²⁷.

38. Be reikalavimo, kad darbuotojui būtų suteikta reali galimybė pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, Teisingumo Teismas taip pat yra pažymėjęs, kad darbdavys turi informuoti atitinkamą darbuotoją apie galimą šios teisės praradimą²⁸.

39. Taigi teisė į kompensaciją už nepanaudotas atostogas nėra savarankiška teisė, suteikianti darbuotojui galimybę rinktis, ar pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, ar prašyti finansinės kompensacijos už jų nepanaudojimą. Tai veikia teisė, priklausanti nuo to, ar egzistuoja teisė į nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas, kurios galiojimo trukmę valstybės narės turi teisę riboti.

40. Subsidiarius kompensacijos už nepanaudotas atostogas pobūdis logiškai išplaukia iš kasmetinių atostogų tikslo – apsaugoti darbuotojų sveikatą sudarant galimybę pailsėti nuo darbo. Taigi pagal Darbo laiko direktyvos 7 straipsnio 1 dalį mokamomis kasmetinėmis atostogomis iš esmės turi būti faktiškai pasinaudota²⁹. Kitame skirsnyje trumpai parodysiu, kad kasmetinės atostogos iš tiesų yra naudingos, jeigu jomis faktiškai naudojamosi, ir tik tada aptarsiu klausimą, ar valstybės narės gali imtis priemonių, kaip antai aptariamų šioje byloje, kad paskatintų faktiškai naudotis kasmetinėmis atostogomis.

²⁵ Sprendime *job-medium* Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad tai, jog darbuotojas be svarbios priežasties vienašališkai pirma laiko nutraukė darbo santykius, savaime neturi įtakos teisei į kompensaciją. Byla, kurioje priimtas tas sprendimas, buvo susijusi su situacija, kai asmuo po kelių mėnesių darbo savo noru nutraukė darbo santykius, nepateikęs jokio paaškinimo. Tais referenciniais metais ir atsižvelgiant į tai, kiek dienų ieškovas toje byloje buvo dirbęs, jis vis tiek turėjo teisę į kelias papildomas kasmetinių mokamų atostogų dienas, kuriomis nepasinaudojo. Taigi teisė į kompensaciją atsirado dėl turėtos teisės į kasmetines atostogas.

²⁶ Sprendimo *Max-Planck-Gesellschaft* 40, 55 ir 61 punktai; 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimas *Kreuziger* (C-619/16, EU:C:2018:872, toliau – Sprendimas *Kreuziger*, 47 ir 56 punktai) ir 2022 m. rugsėjo 22 d. Sprendimas *Fraport ir St. Vincenz-Krankenhaus* (C-518/20 ir C-727/20, EU:C:2022:707, toliau – Sprendimas *Fraport*, 39 punktas).

²⁷ Sprendimo *Max-Planck-Gesellschaft* 56 punktas ir Sprendimo *Kreuziger* 54 punktas.

²⁸ Sprendimo *Max-Planck-Gesellschaft* 45 ir 61 punktai, Sprendimo *Kreuziger* 52 ir 56 punktai, Sprendimo *Fraport* 42 punktas ir Sprendimo *LB* 25 ir 45 punktai.

²⁹ 2006 m. kovo 16 d. Sprendimas *Robinson-Steele ir kt.* (C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 49 punktas); Sprendimo *Bauer ir Willmeroth* 40 punktas; Sprendimo *Kreuziger* 38 punktas; taip pat Sprendimo *Max-Planck-Gesellschaft* 31 punktas.

2. Mokamų kasmetinių atostogų nauda

41. Darbo laiko direktyvos 7 straipsnio tekste³⁰ atsispindintis pirmenybės teikimas faktiniam naudojimuisi mokamomis kasmetinėmis atostogomis, o ne piniginės kompensacijos už jas mokėjimui, yra grindžiamas teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslu. Kaip paaškinta jurisprudencijoje, tokios teisės tikslas – suteikti galimybę darbuotojui pailsėti nuo darbo sutartyje numatytų užduočių įgyvendinimo ir turėti laiko atsipalaiduoti ir laisvalaikiui³¹.

42. Teisingumo Teismas ne kartą yra nurodęs, kad poveikis, kurį mokamos kasmetinės atostogos daro darbuotojų saugai ir sveikatai, yra naudingiausias, jeigu atostogos išnaudojamos per šiam tikslui numatytus metus.

43. Teisingumo Teismas taip pat yra nusprendęs, kad šis poilsio laikotarpis nepraranda savo paskirties, jeigu juo pasinaudojama vėlesniu laikotarpiu³². Vis dėlto Sprendime *KHS* Teisingumo Teismas nurodė, kad viršijus tam tikrą trukmę „kasmetinės atostogos, kaip poilsio laikas, praranda teigiamą poveikį darbuotojui ir išsaugo tik atsipalaidavimo ir laisvalaikio paskirtį“³³. Ši išvada pateisina galimybę valstybėms narėms apriboti nepanaudotų kasmetinių atostogų perkėlimo laikotarpio trukmę³⁴.

44. Empiriniai tyrimai patvirtina Teisingumo Teismo požiūrį į šį klausimą.

45. Atrodo, kad doktrinoje bendrai sutariama, jog kasdienį ir kassavaitinį poilsį viršijantis atokvėpis turi teigiamą poveikį darbuotojų sveikatai ir gerovei³⁵. Šią naudą teikia ir trumpalaikės³⁶, ir ilgalaikės atostogos³⁷.

46. Galbūt mažiau žinoma ar suvokiama tai, kad tas teigiamas poveikis yra trumpalaikis³⁸. Dalis teigiamo poveikio „išnyksta per vieną mėnesį nuo grįžimo į darbą“³⁹.

³⁰ Žr. šios išvados 19 punktą.

³¹ Sprendimo *KHS* 31 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija; Sprendimo *Maschek* 34 punktą; Sprendimo *job-medium* 28 punktą ir Sprendimo *Fraport* 27 punktą. Teisingumo Teismas taip pat yra nusprendęs, kad teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslas skiriasi nuo teisės į kitas atostogas, pavyzdžiui, laikinojo nedarbingumo atostogas (2016 m. birželio 30 d. Sprendimo *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, toliau – Sprendimas *Sobczyszyn*, 25 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija; 2020 m. birželio 4 d. Sprendimo *Fetico ir kt.*, C-588/18, EU:C:2020:420, 33 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija) arba vaiko priežiūros atostogas (2018 m. spalio 4 d. Sprendimo *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, toliau – Sprendimas *Dicu*, 29, 32 ir 33 punktai), tikslo.

³² 2006 m. balandžio 6 d. Sprendimas *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-124/05, EU:C:2006:244, 30 punktą); Sprendimo *KHS* 32 punktą ir Sprendimo *Sobczyszyn* 33 punktą.

³³ Sprendimo *KHS* 33 punktą.

³⁴ Savo išvadoje sujungtose bylose *Keolis Agen* (C-271/22–C-275/22, EU:C:2023:243, 51 punktą), kuriose sprendimas dar bus priimtas, nurodau, kad Sąjungos teisės aktų leidėjas paliko valstybėms narėms galimybę apriboti perkėlimo laikotarpio trukmę. Kartu valstybės narės taip pat gali laisvai pasirinkti leisti kaupti nepanaudotas teises į mokamas kasmetines atostogas iki darbo santykių pabaigos.

³⁵ Hurrell, A. ir Keiser, J., „An Exploratory Examination of the Impact of Vacation Policy Structure on Satisfaction, Productivity, and Profitability“, *The BRC Academy Journal of Business*, Vol. 10, Nr. 1, 2020, p. 33–63.

³⁶ Blank, C. ir Gatterer, K., „Short Vacation Improves Stress-Level and Well-Being in German-Speaking Middle-Managers – A Randomized Controlled Trial“, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 15, Nr. 1, 2018, p. 130.

³⁷ De Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., de Weerth, C., Taris, T. ir Sonnentag, S., „Do We Recover from Vacation? Meta-analysis of Vacation Effects on Health and Well-being“, *Journal of Occupational Health*, Vol. 51, Nr. 1, 2009, p. 13–25; de Bloom, J., Geurts, S. ir Kompier, M. A. J., „Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep“, *Journal of Happiness Studies*, Vol. 14, 2013, p. 613–633.

³⁸ De Bloom, J., Geurts, S. ir Kompier, M. A. J., „Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep“, *op. cit.*; Etzion, D., *Work, Vacation and Well-being*, London, Routledge, 2019, 5 skirsnis.

³⁹ Sonnentag, S., Cheng, B. H. ir Parker, S. L., „Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future“, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 9, 2022, p. 33–60, p. 46 (ir jame nurodyta literatūra).

47. Iš šių tyrimų galima daryti išvadą, kad mokamos kasmetinės atostogos yra naudingiausios, jeigu jomis naudojamosi dažnai, per metus derinant trumpesnes ir ilgesnes pertraukas nuo darbo. Bet kuriuo atveju tyrimai patvirtina, kad referenciniais metais svarbu išeiti mokamų kasmetinių atostogų.

48. Net jeigu galima pasirinkti kaupti mokamas kasmetines atostogas dėl įvairių asmeninių priežasčių (svarbi kelionė, toli gyvenanti šeima ir pan.), nesivieliant į ginčus dėl šio asmeninio pasirinkimo gali kilti abejonių dėl to, ar jis yra naudingas darbo jėgos atkūrimo požiūriu.

49. Be to, nors neišnaudojus visų mokamų kasmetinių atostogų gali padidėti pajamos, tai vis dėlto siejama su gyvenimo kokybės pablogėjimu (labai pablogėja pasitenkinimas laisvalaikiu ir sveikata, kartu padaugėja neatvykimo į darbą dėl ligos atvejų)⁴⁰.

50. Taigi veiksmingas naudojimas teise į mokamas kasmetines atostogas yra svarbus būdas darbuotojams atgauti protinę ir fizinę energiją ir apskritai padėti užtikrinti jų sveikatą darbe ir už jo ribų.

51. Šios išvados patvirtina jurisprudenciją, pagal kurią viršijus tam tikrą perkėlimo laikotarpio trukmę kasmetinės atostogos, kaip poilsio laikas, praranda teigiamą poveikį darbuotojui ir išsaugo tik atsipalaidavimo ir laisvalaikio paskirtį⁴¹. Jos taip pat pagrindžia jurisprudenciją, kurioje Teisingumo Teismas ne kartą yra nurodęs, kad minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas pinigine kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai. Darbo laiko direktyvos 7 straipsnio 2 dalimi taip pat siekiama užtikrinti, kad darbuotojas galėtų faktiškai pailsėti, siekiant veiksmingai garantuoti jo saugą ir sveikatos apsaugą⁴².

3. Ar valstybės narės gali apriboti teisę į piniginę kompensaciją?

52. Taigi valstybėms narėms leidžiama skatinti faktiškai naudotis mokamomis kasmetinėmis atostogomis, užuot jas pakeitus pinigine kompensacija, nustatant įgytos teisės į kasmetines atostogas galiojimo laikotarpio apribojimus (nustatant perkėlimo laikotarpio trukmės apribojimus). Ar valstybės narės galėtų bandyti pasiekti tą patį tikslą kitais būdais, be kita ko, priimdamos tokį įstatymą, koks nagrinėjamas šioje byloje?

53. Viena iš Teisingumo Teismo turimų galimybių – nuspręsti, kad perkėlimo laikotarpių, kuriems pasibaigus teisė į nepanaudotas dienas išnyksta, apribojimo laiko atžvilgiu nustatymas yra vienintelis priimtinas būdas, kuriuo valstybės narės gali skatinti darbuotojus faktiškai pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis.

54. Vis dėlto pasidalijamosios kompetencijos srityje, kaip antai toje, kurioje priimta Darbo laiko direktyva, Sąjungos teisės aktų leidėjas nusprendė detaliam nereglamentuoti būdų, kuriais darbuotojai galėtų būti skatinami faktiškai pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis. Jis tik aiškiai nurodė, kad pirmenybė teikiama pasinaudojimui jomis, o piniginės kompensacijos už nepanaudotas atostogas išmokėjimas laikomas išvestine teise. Šiomis aplinkybėmis valstybėms narėms paliekama teisė pasirinkti tinkamas taisykles, kad darbuotojai būtų skatinami pasinaudoti jiems suteiktu kasmetinio poilsio laiku. Tai reiškia, kad perkėlimo laikotarpių apribojimai negalėtų

⁴⁰ Schnitzlein, D., „Extent and Effects of Employees in Germany Forgoing Vacation Time“, *Leibniz Information Centre for Economics*, Berlin, 2012, p. 25–31, visų pirma p. 31.

⁴¹ Sprendimo *KHS* 33 punktą.

⁴² Šiuo klausimu žr. Sprendimo *Kreuziger* 40 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją; taip pat Sprendimo *Bauer ir Willmeroth* 42 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją.

būti laikomi vienintele galimybe skatinti faktiškai naudotis mokamomis kasmetinėmis atostogomis tais referenciniais metais, kuriais tomis atostogomis turi būti pasinaudota. Vis dėlto kiekviena valstybių narių pasirinkta įstatyminio reguliavimo galimybė turi atitikti Darbo laiko direktyvą, kaip ją aiškina Teisingumo Teismas.

55. Ar nacionalinės teisės nuostata, kaip antai Dekreto įstatymo Nr. 95 5 straipsnio 8 dalis, atitinka Darbo laiko direktyvos 7 straipsnio reikalavimus?

56. Atrodo, kad Italijos įstatymu, bent jau atsižvelgiant į tai, kaip jį aiškina *Corte costituzionale* (Konstitucinis Teismas), siekiama skatinti faktiškai naudotis kasmetinėmis atostogomis. Dėl šios priežasties, taip pat siekiant užtikrinti valstybės lėšų taupymą, jame nustatyta taisyklė, pagal kurią už nepanaudotų mokamų kasmetinių atostogų laikotarpius negalima išmokėti pinigines kompensacijos.

57. Kaip aiškina *Corte costituzionale* (Konstitucinis Teismas), pagal Italijos teisę darbuotojams neleidžiama prašyti pinigines kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas, jeigu jie žinojo, kada nutrūks jų darbo santykiai, todėl galėjo suplanuoti panaudoti kasmetines atostogas iki to momento. Toks įstatymas skatina darbuotojus išeiti kasmetinių atostogų referenciniais metais⁴³.

58. Atsižvelgiant į Teisingumo Teismo jurisprudenciją⁴⁴, Italijos įstatymas gali atitikti Darbo laiko direktyvos 7 straipsnį, jeigu tenkinamos toliau nurodytos sąlygos. Pirma, draudimas prašyti pinigines kompensacijos negali apimti teisės į kasmetines atostogas, įgytos tais referenciniais metais, kuriais nutrūksta darbo santykiai. Antra, darbuotojas turi būti turėjęs galimybę pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis ankstesniais referenciniais metais, įskaitant minimalų perkėlimo laikotarpį. Trečia, darbdavys skatino darbuotoją pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis. Ketvirta, darbdavys informavo darbuotoją, kad nepanaudotos mokamos kasmetinės atostogos negali būti kaupiamos tam, kad pasibaigus darbo santykiams už jas būtų išmokėta pinigine kompensacija.

59. Nacionalinis teismas turi įvertinti, ar aptariamasis Italijos įstatymas gali būti taip aiškinamas ir ar nagrinėjamu atveju tenkinamos išvardytos sąlygos.

60. Taigi siūlau Teisingumo Teismui į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pirmąjį klausimą atsakyti taip, kad Darbo laiko direktyvos 7 straipsniui neprieštarauja nacionalinis įstatymas, pagal kurį neleidžiama pasibaigus darbo santykiams išmokėti pinigine kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas, jeigu:

- draudimas reikalauti pinigines kompensacijos neapima teisės į kasmetines atostogas, įgytos tais referenciniais metais, kuriais nutrūksta darbo santykiai,
- darbuotojas turėjo realią galimybę pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis ankstesniais referenciniais metais, įskaitant minimalų perkėlimo laikotarpį,
- darbdavys skatino darbuotoją pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis,

⁴³ Reikėtų priminti, kad pagal jurisprudenciją darbdavys negali vienašališkai nuspręsti, kada darbuotojas turėtų išeiti mokamų kasmetinių atostogų. Šiuo klausimu žr. 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimą *Komisija / Jungtinė Karalystė* (C-484/04, EU:C:2006:526, 43 punktas); taip pat žr. Sprendimo *Max-Planck-Gesellschaft* 44 punktą ir Sprendimo *Kreuziger* 51 punktą.

⁴⁴ Žr., pavyzdžiui, šios išvados 17, 24, 26 ir 45 išnašose pateiktas nuorodas.

- darbdavys informavo darbuotoją, kad nepanaudotos mokamos kasmetinės atostogos negali būti kaupiamos tam, kad pasibaigus darbo santykiams už jas būtų išmokėta pinigine kompensacija.

B. Antrasis klausimas

61. Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, kam tenka pareiga įrodyti, kad tenkinamos ankstesniame punkte išvardytos sąlygos – darbuotojui ar darbdaviui.

62. Teisingumo Teismo jurisprudencijoje, kurioje aiškinamas Darbo laiko direktyvos 7 straipsnis, yra pateikta tam tikros informacijos, kuria vadovaujantis galima atsakyti į šį klausimą. Pavyzdžiui, Sprendime *Fraport* Teisingumo Teismas nurodė, kad nacionalinis teismas turi patikrinti, ar darbdavys laiku įvykdė jam tenkančias skatinimo ir informavimo apie mokamų kasmetinių atostogų panaudojimą pareigas⁴⁵. Taigi darbdavys turi įrodyti, kad įvykdė savo pareigas.

63. Iš suformuotos jurisprudencijos taip pat matyti, kad jeigu jis negali įrodyti, jog elgėsi deramai rūpestingai tam, kad darbuotojas faktiškai turėtų galimybę pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis, į kurias turi teisę, manytina, kad teisės į minėtas atostogas netekimas pasibaigus darbo santykiams ir atitinkamas pinigine kompensacijos už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas nesumokėjimas pažeistų Darbo laiko direktyvos 7 straipsnio 2 dalį⁴⁶.

64. Kitaip tariant, įrodinėjimo našta tenka ne darbuotojui, o darbdaviui.

65. Taigi siūlau Teisingumo Teismui atsakant į pateiktą antrąjį klausimą nuspręsti, kad pagal Darbo laiko direktyvos 7 straipsnio 2 dalį reikalaujama, kad darbdavys įrodytų, jog sudarė sąlygas ir skatino darbuotoją pasinaudoti atostogomis, informavo jį apie tai, kad pasibaigus darbo santykiams pinigine kompensacija negalės būti išmokėta, ir darbuotojas vis dėlto nusprendė nepasinaudoti kasmetinėmis atostogomis. Jeigu darbdavys to nepadarė, darbuotojui turėtų būti išmokėta kompensacija.

IV. Išvada

66. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Tribunale di Lecce* (Lečės teismas, Italija) pateiktus klausimus:

1. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsniui

neprieštarauja nacionalinis įstatymas, pagal kurį neleidžiama pasibaigus darbo santykiams išmokėti pinigine kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas, jeigu:

- draudimas reikalauti pinigine kompensacijos neapima teisės į kasmetines atostogas, įgytos tais referenciniais metais, kuriais nutrūksta darbo santykiai,
- darbuotojas turėjo galimybę pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis ankstesniais referenciniais metais, įskaitant minimalų perkėlimo laikotarpį,

⁴⁵ Sprendimo *Fraport* 42 punktas.

⁴⁶ Sprendimo *Max-Planck-Gesellschaft* 46 punktas ir Sprendimo *Kreuziger* 53 punktas.

- darbdavys skatino darbuotoją pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis,
- darbdavys informavo darbuotoją, kad nepanaudotos mokamos kasmetinės atostogos negali būti kaupiamos tam, kad pasibaigus darbo santykiams už jas būtų išmokėta pinigine kompensacija.

2. Pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalį

reikalaujama, kad darbdavys įrodytų, jog sudarė sąlygas ir skatino darbuotoją pasinaudoti atostogomis, informavo jį apie tai, kad pasibaigus darbo santykiams pinigine kompensacija negalės būti išmokėta, ir darbuotojas vis dėlto nusprendė nepasinaudoti kasmetinėmis atostogomis.

Jeigu darbdavys to nepadarė, darbuotojui turėtų būti išmokėta kompensacija.