

TEISINGUMO TEISMO (didžioji kolegija) SPRENDIMAS

2011 m. lapkričio 22 d.*

Byloje C-214/10

dėl *Landesarbeitsgericht Hamm* (Vokietija) 2010 m. balandžio 15 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2010 m. gegužės 4 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

KHS AG

prieš

Winfried Schulte

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kurį sudaro pirmininkas V. Skouris, kolegijų pirmininkai A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot ir U. Löhmus, teisėjai A. Rosas, E. Levits (pranešėjas), A. Ó Caoimh, L. Bay Larsen ir A. Arabadjiev,

* Proceso kalba: vokiečių.

generalinė advokatė V. Trstenjak,
posėdžio sekretorius B. Fülöp, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2011 m. gegužės 3 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— KHS AG, atstovaujamos advokato P. Brasse,

— W. Schulte, atstovaujamo advokato H.-J. Teuber,

— Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos T. Henze, C. Blaschke ir J. Möller,

— Danijos vyriausybės, atstovaujamos V. Pasternak Jørgensen ir S. Juul Jørgensen,

— Europos Komisijos, atstovaujamos F. Erlbacher ir M. van Beek,

susipažinęs su 2011 m. liepos 7 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381) 7 straipsnio išaiškinimu.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant KHS AG ir jos buvusio darbuotojo W. Schulte ginčą dėl pastarojo prašymo skirti piniginę kompensaciją už dėl patirto infarkto 2006–2008 m. nepanaudotas atostogas.

Teisinis pagrindas

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 132

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

„Nepertraukiama kasmetinių apmokamų atostogų dalis, nurodyta šios Konvencijos 8 straipsnio 2 dalyje, suteikiama ir panaudojama ne vėliau kaip per vienus metus, o kasmetinių apmokamų atostogų likutis — ne vėliau kaip per aštuoniolika mėnesių, skaičiuojant nuo tų metų, už kuriuos suteikiamos atostogos, pabaigos.“

- 4 Šią konvenciją pasirašė keturiolika Europos Sąjungos valstybių narių, įskaitant Vokietijos Federacinę Respubliką.

Sąjungos teisės aktai

- 5 Remiantis Direktyvos 2003/88 6 konstatuojamąja dalimi:

„Turėtų būti atsižvelgta į Tarptautinės darbo organizacijos principus dėl darbo laiko organizavimo, įskaitant su naktiniu darbu susijusius principus.“

6 Direktyvos 2003/88 1 straipsnyje nurodyta:

„Tikslas ir taikymo sritis

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

2. Ši direktyva taikoma:

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

<...>“

7 Šios direktyvos 7 straipsnis suformuluotas taip:

„Kasmetinės atostogos

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

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

- 8 Direktyvos 2003/88 17 straipsnyje numatyta, kad valstybės narės gali nukrypti nuo tam tikrų šios direktyvos nuostatų. Šioje direktyvoje nenumatyta jokia nukrypti nuo 7 straipsnio leidžianti nuostata.

Nacionalinės teisės aktai

- 9 1963 m. sausio 8 d. Federalinio atostogų įstatymo (*Bundesurlaubsgesetz*, toliau — *BUrlG*) (2002 m. gegužės 7 d. redakcija) 1 straipsnyje „Teisė į atostogas“ numatyta:

„Kiekvienas darbuotojas kiekvienais kalendoriniais metais turi teisę į mokamas atostogas.“

- 10 *BUrlG* 3 straipsnio „Atostogų trukmė“ 1 dalyje nustatyta:

„Atostogas kasmet sudaro ne mažiau nei 24 darbo dienos.“

- 11 *BUrlG* 7 straipsnio „Atostogų laikas, perkėlimas ir kompensavimas“ 3 ir 4 dalyse nurodyta:

„3. Atostogos turi būti suteikiamos ir jomis turi būti pasinaudojama einamaisiais kalendoriniais metais. Atostogų perkėlimas į kitus kalendorinius metus leidžiamas tik tuo atveju, kai tai pateisinama neatidėliotinomis darbo organizavimo arba darbuotojo asmeninėmis priežastimis. Perkėlimo atveju atostogos turi būti suteiktos ir jomis turi būti pasinaudojama per pirmuosius tris kitų kalendorinių metų mėnesius.

4. Jeigu visos atostogos ar jų dalis dėl darbo santykių nutraukimo nebegali būti suteiktos, jos turi būti kompensuojamos.“

- 12 *BUrlG* 13 straipsnyje numatyta, kad nuo kai kurių šio įstatymo nuostatų, įskaitant *BUrlG* 7 straipsnio 3 dalį, gali būti nukrypstama kolektyvinėse sutartyse, jei tokie nukrypimai nėra nepalankūs darbuotojams.

- 13 2003 m. gruodžio 18 d. Šiaurės Reino ir Vestfalijos federalinės žemės metalo ir elektronikos pramonės vieningo pagrindų kolektyvinio susitarimo (*Einheitlicher Manteltaarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen*; toliau — EMTV) 11 straipsnyje „Atostogų suteikimo principai“ nustatyta:

„1. Darbuotojai ir mokiniai pagal toliau pateiktas nuostatas kiekvienais atostogų metais turi teisę į mokamas atostogas. Atostogų metai yra kalendoriniai metai.

Teisė į atostogas pasibaigia praėjus trimis mėnesiams nuo kalendorinių metų pabaigos, išskyrus atvejus, jei šia teise nepavyko sėkmingai pasinaudoti arba nebuvo galima išeiti atostogų dėl darbo organizavimo priežasčių.

Jeigu atostogomis nebuvo galima pasinaudoti dėl ligos, teisė į atostogas pasibaigia praėjus 12 mėnesių nuo antroje pastraipoje nurodyto laikotarpio pabaigos.

<...>

3. Kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas leidžiama tik darbo ar mokymo santykių nutraukimo atveju.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 14 Nuo 1964 m. balandžio mėn. W. Schulte dirbo bendrovėje KHS AG ir jos pirmtakėje tekintoju. Jo darbo sutarčiai buvo taikomas EMTV. Pagal EMTV kiekvienais metais užtikrinama teisė į 30 darbo dienų mokamas kasmetines atostogas.
- 15 2002 m. sausio mėn. W. Schulte patyrė infarktą, dėl kurio tapo neįgalus ir pripažintas nedarbingu. Nuo 2003 m. spalio mėn. jis gaudavo pensiją dėl visiškos negalios. Tokia situacija tęsėsi iki 2008 m. rugpjūčio mėn., kai pasibaigė W. Schulte darbo santykiai.

- 16 2009 m. kovo mėn. W. Schulte kreipėsi į *Arbeitsgericht Dortmund* (Dortmundo darbo bylų teismas) su prašymu priteisti kompensaciją už mokamas kasmetines atostogas, kuriomis jis nepasinaudojo referenciniais laikotarpiais, t. y. 2006, 2007 ir 2008 kalendoriniais metais.
- 17 *Arbeitsgericht Dortmund* patenkino ieškinį dėl šių trijų laikotarpių tiek, kiek W. Schulte prašyta kompensacija buvo susijusi su pagal Sąjungos teisę garantuotomis 20 darbo dienų minimaliomis mokamomis kasmetinėmis atostogomis, prie kurių pagal Vokietijos teisę pridedamos 5 darbo dienos už metus, į kurias jis turi teisę kaip sunkią negalią turintis asmuo.
- 18 Apeliaciniame skunde dėl šio teismo sprendimo KHS AG teigė, kad W. Schulte prarado teises į mokamas kasmetines atostogas už 2006 ir 2007 metus pasibaigus EMTV 11 straipsnio 1 dalies trečioje pastraipoje numatytam perkėlimo laikotarpiui.
- 19 *Landesarbeitsgericht Hamm* (Hamo apygardos darbo bylų teismas) nurodo, kad pagal nacionalinės teisės aktus ir EMTV teisės į mokamas kasmetines atostogas už 2007 ir 2008 metus nutraukiant darbo santykius dar egzistavo ir buvo prarasta tik teisė į mokamas kasmetines atostogas už 2006 metus, nes pasibaigė bendras 15 mėn. perkėlimo laikotarpis.
- 20 Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas neatmeta galimybės, kad teisės į mokamas kasmetines atostogas už 2006 metus praradimas pagal taikomą nacionalinę teisę gali prieštarauti Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 daliai.

- 21 Šiomis aplinkybėmis *Landesarbeitsgericht Hamm* nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

- „1. Ar Direktyvos 2003/88 <...> 7 straipsnio 1 dalis aiškintina taip, kad remiantis ja draudžiami nacionalinės teisės aktai ir (arba) praktika, pagal kuriuos teisė į mokamas minimalias kasmetines atostogas pasibaigia pasibaigus referenciniam laikotarpiui ir (arba) perkėlimo laikotarpiui ir tada, kai darbuotojas ilgą laiką yra nedarbingas (ir dėl šio ilgalaikio nedarbingumo galėtų sukaupti teisių į minimalias mokamas kasmetines atostogas už kelerius metus, jeigu tokių teisių perkėlimo galimybė nebūtų apribota laiko atžvilgiu)?
2. Jeigu atsakymas būtų neigiamas, ar perkėlimo galimybė turėtų egzistuoti mažiau- siai 18 mėnesių laikotarpiu?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

- 22 Pateikdamas pirmąjį klausimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad ja draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos arba praktika, kaip an-tai kolektyvinės sutartys, kuriose numatyta, kad kelis referencinius laikotarpius iš

eilės nedarbingas darbuotojas teises į mokamas kasmetines atostogas gali kaupti tik 15 mėn. perkėlimo laikotarpiu, kuriam pasibaigus teisė į šias atostogas prarandama.

- 23 Šiuo klausimu pirmiausia primintina, kad pagal nusistovėjusią teismo praktiką kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti laikoma ypatingos svarbos Sąjungos socialinės teisės principu, nuo kurio negalima nukrypti ir kurį kompetentingos nacionalinės valdžios institucijos turi įgyvendinti laikydamosi tik aiškiai pačioje 1993 m. lapkričio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, p. 18; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 197), kodifikuotoje Direktyva 2003/88, nustatytų ribų (žr. 2001 m. birželio 26 d. Sprendimo *BECTU*, C-173/99, Rink. p. I-4881, 43 punktą; 2004 m. kovo 18 d. Sprendimo *Merino Gómez*, C-342/01, Rink. p. I-2605, 29 punktą; 2006 m. kovo 16 d. Sprendimo *Robinson-Steele ir kt.*, C-131/04 ir C-257/04, Rink. p. I-2531, 48 punktą ir 2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, Rink. p. I-179, 22 punktą).
- 24 Be to, Teisingumo Teismas jau turėjo progą išnagrinėti, kaip ir kokiomis sąlygomis kompetentingos nacionalinės valdžios institucijos įgyvendina šį teisės į mokamas kasmetines atostogas principą darbuotojų, kurie negalėjo pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis dėl laikinojo nedarbingumo atostogų, kai pastarųjų trukmė neviršijo pagal nagrinėjamą nacionalinę teisę taikytinų referencinių laikotarpių trukmės, atžvilgiu (minėto Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* 19 punktas).
- 25 Atlikdamas šią analizę Teisingumo Teismas nusprendė, kad nacionaline nuostata, kurioje numatytas pasibaigus referenciniam laikotarpiui nepanaudotų kasmetinių atostogų perkėlimo laikotarpis, iš esmės siekiama kasmetinėmis atostogomis negalėjusiam pasinaudoti darbuotojui suteikti papildomą galimybę jomis pasinaudoti. Tokio laikotarpio nustatymas priskiriamas prie naudojimosi teise į mokamas kasmetines atostogas ir šios teisės įgyvendinimo sąlygų, todėl iš esmės tai yra valstybių narių kompetencija (žr. minėto Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* 42 punktą).

- 26 Todėl Teisingumo Teismas nusprendė, kad remiantis Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalimi iš principo nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, reglamentuojantys naudojimosi aiškiai pagal šią direktyvą suteikiama teise į mokamas kasmetines atostogas tvarką, įskaitant net šios teisės praradimą pasibaigus referenciniam ar perkėlimo laikotarpiui. Vis dėlto Teisingumo Teismas susiejo šią svarbią išvadą su sąlyga, kad teisę į mokamas kasmetines atostogas praradusiam darbuotojui faktiškai buvo suteikta galimybė pasinaudoti jam šia direktyva suteikiama teise (žr. minėto Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* 43 punktą).
- 27 Reikia pripažinti, kad darbuotojui, kuris, kaip antai ieškovas pagrindinėje byloje, kiek tai susiję su 2006 m., visą referencinį laikotarpį buvo laikinojo nedarbingumo atostogose, kurių trukmė viršijo nacionalinėje teisėje nustatytą perkėlimo laikotarpį, nebuvo suteiktas laikotarpis, per kurį jis būtų galėjęs pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis.
- 28 Nors iš nurodytos teismo praktikos aiškiai matyti, kad nacionalinėje nuostatoje, kurioje įtvirtintas perkėlimo laikotarpis, gali būti numatyta, jog darbuotojas praranda teisę į mokamas kasmetines atostogas tik su sąlyga, kad turėjo galimybę faktiškai pasinaudoti šia teise, šią išvadą reikia vertinti atsižvelgiant į specifines nagrinėjamos pagrindinės bylos aplinkybes.
- 29 Iš esmės, priešingu atveju, darbuotojas, kaip antai ieškovas pagrindinėje byloje, kuris buvo nedarbingas kelis referencinius laikotarpius iš eilės, turėtų teisę neribotai kaupti visas teises į mokamas kasmetines atostogas, įgytas jam nesant darbe.
- 30 Taigi teisė neribotai kaupti teises į mokamas kasmetines atostogas, įgytas per šį nedarbingumo laikotarpį, nebeatiktų paties teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslo.

- 31 Reikia priminti, kad Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalyje ir Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje įtvirtinta teisė į mokamas kasmetines atostogas turi dvejopą tikslą, t. y. pirma, suteikti galimybę darbuotojui pailsėti nuo darbo sutartyje numatytų užduočių įgyvendinimo ir, antra, turėti laiko atsipalaiduoti ir laisvalaikiui (žr. minėto Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* 25 punktą).
- 32 Šiuo klausimu Teisingumo Teismas aiškiai pažymėjo, kad nors mokamų kasmetinių atostogų teigiamas poveikis darbuotojo saugai ir sveikatai visiškai pasireiškia, jeigu jos išnaudojamos per tam numatytus metus, t. y. per einamuosius metus, šis poilsio laikotarpis nepraranda tokios paskirties, jeigu juo pasinaudojama vėliau (2006 m. balandžio 6 d. Sprendimo *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, Rink. p. I-3423, 30 punktas ir minėto Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* 30 punktas).
- 33 Tačiau reikia pripažinti, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas, kurią įgijo kelis referencinius laikotarpius iš eilės nedarbingas darbuotojas, atitiktų šio sprendimo 31 punkte nurodytas dvi tikslo dalis, tik jei perkėlimas neviršytų tam tikros trukmės. Iš tiesų, viršijus šią trukmę, kasmetinės atostogos, kaip poilsio laikas, praranda teigiamą poveikį darbuotojui ir išsaugo tik atsipalaidavimo ir laisvalaikio paskirtį.
- 34 Todėl, atsižvelgiant į patį teisės į mokamas kasmetines atostogas, kiekvienam darbuotojui tiesiogiai suteiktos pagal Sąjungos teisę, tikslą, kelerius metus iš eilės nedarbingas darbuotojas, kuris remiantis nacionaline teise šiuo laikotarpiu negali išeiti mokamų kasmetinių atostogų, negali turėti teisės neribotai kaupti per šį laikotarpį įgytas teises į mokamas kasmetines atostogas.

- 35 Dėl perkėlimo laikotarpio, kuriam pasibaigus teisė į mokamas kasmetines atostogas gali būti prarasta teisės į mokamas kasmetines atostogas kaupimo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu atveju, atsižvelgiant į Direktyvos 2003/88 7 straipsnį ir vadovaujantis pirma išdėstytais argumentais reikia įvertinti, ar nacionalinėse nuostatose arba praktikoje, kaip antai kolektyvinėse sutartyse, nustatytas 15 mėn. teisės į mokamas kasmetines atostogas perkėlimo laikotarpis gali būti pagrįstai laikomas laikotarpiu, kuriam pasibaigus mokamos kasmetinės atostogos kaip poilsio laikas praranda teigiamą poveikį darbuotojui.
- 36 Nagrinėjant šį klausimą reikia atkreipti dėmesį į šiuos veiksnius.
- 37 Teisė į mokamas kasmetines atostogas yra ne tik ypač svarbi kaip Sąjungos socialinės teisės principas, kaip nurodyta šio sprendimo 23 punkte, bet ir aiškiai įtvirtinta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kuri, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalimi, turi tokią pačią teisinę galią kaip ir Sutartys, 31 straipsnio 2 dalyje.
- 38 Iš to darytina išvada, jog tam, kad šios teisės, kuria siekiama apsaugoti darbuotoją, būtų paisoma, nustatant bet kurį perkėlimo laikotarpį turi būti atsižvelgta į ypatingą darbuotojo, kuris yra kelis referencinius laikotarpius iš eilės nedarbingas, situaciją. Šiuo laikotarpiu darbuotojui pirmiausia turi būti užtikrinta, kad prireikus jis turės poilsio laiką, kurį galės planuoti, kuriuo galės pasinaudoti dalimis ir kuo ilgiau. Perkėlimo laikotarpis turi gerokai viršyti referencinio laikotarpio, kuriam nustatytas, trukmę.
- 39 Šiuo laikotarpiu taip pat turi būti apsaugomas darbdavys nuo rizikos, kad darbuotojas sukaups per daug nedarbingumo laikotarpių, ir nuo problemų, kurių tokiu atveju galėtų kilti organizuojant darbo laiką.

- 40 Nagrinėjamu atveju EMTV 11 straipsnio 1 dalies trečioje pastraipoje nustatytas 15 mėn. perkėlimo laikotarpis, t. y. jo trukmė viršija referencinio laikotarpio, kuriam jis nustatytas, trukmę, o tai skiria nagrinėjamą bylą nuo bylos, kurioje priimtas minėtas Sprendimas *Schultz-Hoff ir kt.*, ir perkėlimo laikotarpis buvo 6 mėn.
- 41 Be to, šiuo klausimu reikia pažymėti, kad pagal 1970 m. birželio 24 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 132 dėl apmokamų kasmetinių atostogų (peržiūrėta) 9 straipsnio 1 dalį nepertraukiama mokamų kasmetinių atostogų dalis turi būti suteikta ir ja pasinaudota ne vėliau kaip per vienus metus, o mokamų kasmetinių atostogų likutis — ne vėliau kaip per aštuoniolika mėnesių, skaičiuojant nuo tų metų, už kuriuos suteikiamos atostogos, pabaigos. Šią nuostatą galima suprasti kaip pagrįstą argumentu, kad pasibaigus joje numatytam terminui negalėtų būti visiškai pasiektas teisių į atostogas tikslas.
- 42 Todėl vadovaujantis tuo, kad Direktyvos 2003/88 šeštoje konstatuojamojoje dalyje numatyta, jog šia direktyva atsižvelgta į Tarptautinės darbo organizacijos principus darbo laiko organizavimo srityje, skaičiuojant perkėlimo laikotarpį reikėtų atsižvelgti į teisės į kasmetines atostogas tikslą, kaip jis suprantamas pagal šios konvencijos 9 straipsnio 1 dalį.
- 43 Remiantis pateiktais samprotavimais galima pagrįstai manyti, kad teisės į mokamas kasmetines atostogas 15 mėn. perkėlimo laikotarpiu, kaip antai nagrinėjamu pagrindinėje byloje, nepažeidžiamas šios teisės tikslas, nes juo užtikrinama, kad atostogų kaip poilsio laiko teigiamas poveikis darbuotojui išsaugomas.
- 44 Todėl į pirmąjį pateiktą klausimą reikia atsakyti, kad direktyvos 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad ja nedraudžiamos nacionalinės nuostatos arba praktika, kaip antai kolektyvinės sutartys, kuriose numatyta, kad kelis referencinius laikotarpius iš

eilės nedarbingas darbuotojas teises į mokamas kasmetines atostogas gali kaupti tik 15 mėn. perkėlimo laikotarpiu, kuriam pasibaigus teisė į šias atostogas prarandama.

Dėl antrojo klausimo

- 45 Atsižvelgiant į atsakymą, pateiktą į pirmąjį klausimą, į antrąjį klausimą atsakyti nereikia.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 46 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 (didžioji kolegija) nusprendžia:

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad ja nedraudžiamos nacionalinės nuostatos arba praktika, kaip antai kolektyvinės sutartys, kuriose numatyta, kad kelis referencinius laikotarpius iš eilės nedarbingas darbuotojas teises į mokamas kasmetines atostogas gali

kaupiti tik 15 mėn. perkėlimo laikotarpiu, kuriam pasibaigus teisė į šias atostogas prarandama.

Parašai.