



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (šeštoji kolegija) SPRENDIMAS

2022 m. rugsėjo 22 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga – Darbo laiko organizavimas – Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis – Direktyva 2003/88/EB – 7 straipsnis – Teisė į mokamas kasmetines atostogas – Piniginė kompensacija už nepanaudotas atostogas pasibaigus darbo santykiams – Trejų metų senaties terminas – Termino pradžia – Tinkamas darbuotojo informavimas“

Byloje C-120/21

dėl *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) 2020 m. rugsėjo 29 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2021 m. vasario 26 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

LB

prieš

TO

TEISINGUMO TEISMAS (šeštoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkė I. Ziemele (pranešėja), teisėjai P. G. Xuereb ir A. Kumin,

generalinis advokatas J. Richard de la Tour,

posėdžio sekretorė D. Dittert, skyriaus vadovė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2022 m. kovo 24 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos J. Möller ir R. Kanitz,
- Europos Komisijos, atstovaujamos B.-R. Killmann ir D. Recchia,

susipažinęs su 2022 m. gegužės 5 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

* Proceso kalba: vokiečių.

Sprendimą

- 1 Pašymas 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 ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 31 straipsnio 2 dalies išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant darbuotojos TO ir jo darbdavio LB ginčą dėl pinigines kompensacijos už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

- 3 Direktyvos 2003/88 4 ir 5 konstatuojamosiose dalyse nustatyta:
 - „(4) Tikslu pagerinti darbuotojų saugą, higieną ir sveikatą darbe neturėtų būti siekiama vien dėl ekonominių priežasčių.
 - (5) Visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. <...>“
- 4 Šios direktyvos 7 straipsnyje „Kasmetinės atostogos“ numatyta:
 - „1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaitių 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 kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami [baigiasi] darbo santykiai.“

Vokietijos teisė

- 5 Bendrosios nuostatos, reglamentuojančios fizinių asmenų tarpusavio teisių senaties terminus, yra įtvirtintos *Bürgerliches Gesetzbuch* (Civilinis kodeksas, toliau – BGB) 1 knygos 5 skyriuje „Bendroji dalis“. Šio kodekso 5 skyriuje yra 194, 195 ir 199 straipsniai. Juose atitinkamai apibrėžiamas bendrosios teisės senaties terminas, jo trukmė ir pradžia.
- 6 BGB 194 straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„Teisei reikalauti iš kito asmens imtis ar susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų (reikalavimo teisė) taikoma senatis.

<...>“
- 7 BGB 195 straipsnyje numatyta:

„Bendrosios teisės senaties terminas yra treji metai.

<...>“

8 BGB 199 straipsnio 1 dalis suformuluota taip:

„Jei nenumatyta kitaip, bendrosios teisės senaties terminas prasideda pasibaigus metams, kuriais:

1. teisė atsirado ir

2. kreditorius sužinojo aplinkybes, kuriomis grindžiamas reikalavimas, ir skolininko asmenį arba turėję sužinoti, jei nebuvo labai aplaidus.“

9 Pagal BGB 204 straipsnį senaties termino eiga sustabdoma pareiškus ieškinį teisme.

10 Pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos *Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)* (Minimalaus darbuotojų atostogų laikotarpio įstatymas (Federalinis atostogų įstatymas) (toliau – *BUrlG*) 1 straipsnyje „Teisė į atostogas“ numatyta:

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

<...>“

11 *BUrlG* 7 straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatyta:

„(3) Atostogos turi būti suteikiamos ir jomis turi būti pasinaudota einamaisiais kalendoriniais metais. Perkelti atostogas į kitus kalendorinius metus leidžiama tik tuo atveju, kai tai pateisinama dėl neatidėliotinių darbo organizavimo arba darbuotojo asmeninių priežasčių. Perkėlimo atveju atostogos turi būti suteiktos ir jomis turi būti pasinaudota per pirmuosius tris kitų kalendorinių metų mėnesius. Vis dėlto pagal 5 straipsnio 1 dalies a punktą įgytų atostogų dalis darbuotojo prašymu turi būti perkelta į kitus kalendorinius metus.

(4) Jei dėl darbo santykių pabaigos visų ar dalies atostogų nebegalima suteikti, už jas turi būti sumokėta kompensacija.“

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

12 TO dirbo LB įmonėje nuo 1996 m. lapkričio 1 d. iki 2017 m. liepos 31 d.

13 Pasibaigus darbo santykiams, TO paprašė LB sumokėti piniginę kompensaciją už 101 dieną mokamų kasmetinių atostogų, kurias ji sukauė 2013–2017 m. ir kuriomis nepasinaudojo.

14 2018 m. vasario 6 d. TO pareikštas ieškinys dėl LB atsisakymo jai sumokėti šią kompensaciją pirmojoje instancijoje buvo iš dalies patenkintas. TO taip pat buvo suteikta kompensacija už tris 2017 m. nepanaudotas mokamų kasmetinių atostogų dienas. Vis dėlto likusi šio ieškinio dalis dėl reikalavimų, susijusių su 2013–2016 m. nepanaudotų mokamų kasmetinių atostogų dienomis, buvo atmesta.

15 Dėl šio sprendimo TO pateikė apeliacinį skundą *Landesarbeitsgericht Düsseldorf* (Diuseldorfo apygardos darbo teismas, Vokietija); tas teismas nusprendė, kad ji turi teisę į papildomą kompensaciją už 76 nepanaudotų mokamų kasmetinių atostogų 2013–2016 m. dienas. Minėtas teismas nusprendė, kad LB nesuteikė galimybės TO laiku pasinaudoti tais metais įgytomis atostogomis, todėl jos teisė į atostogas negalėjo išnykti ir jai negalėjo sueiti BGB 194 ir paskesniuose straipsniuose nustatytas bendrasis senaties terminas.

- 16 LB dėl pastarojo sprendimo pateikė kasacinį skundą *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija). Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad TO teisė į atostogas už 2013–2016 m. neišnyko pagal *BUrlG* 7 straipsnio 3 dalį, nes LB nesuteikė TO galimybės laiku faktiškai pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis. Taigi, vadovaujantis 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimu *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874), pagal kurią darbdavys turi skatinti darbuotoją pasinaudoti atostogomis ir informuoti jį apie galimą šios teisės išnykimą, TO prašymas atlyginti žalą iš esmės turi būti patenkintas.
- 17 Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad LB pareiškė senatimi pagal BGB 194 straipsnį grindžiamą prieštaravimą. Pagal BGB 195 ir 199 straipsnius kreditoriaus reikalavimai išnyksta suėjus trejų metų senaties terminui, skaičiuojamam nuo metų, kuriais atsirado jo teisė, pabaigos.
- 18 Jei šis teismas turėtų taikyti šią bendrosios senaties taisyklę, tai lemtų tai, kad įsipareigojimų nevykdantis darbdavys, kuris nesuteikė darbuotojui galimybės faktiškai pasinaudoti mokamomis atostogomis, būtų atleistas nuo įsipareigojimų vykdymo ir iš šios situacijos gautų finansinės naudos.
- 19 Minėto teismo teigimu, iš 2020 m. liepos 16 d. Sprendimo *Caixabank ir Banco Bilbao Vizcaya Argentaria* (C-224/19 ir C-259/19, EU:C:2020:578) matyti, kad pagal Sąjungos teisę nedraudžiama taikyti senaties terminų, jeigu dėl jų naudojimas Sąjungos teisėje suteiktomis teisėmis netampa praktiškai neįmanomas arba pernelyg sudėtingas.
- 20 Atsižvelgdamas į tai, kad nacionalinės teisės aktais, leidžiančiais apriboti darbuotojo įgytas teises į mokamas kasmetines atostogas arba jas panaikinti, pirma, būtų pripažintas teisėtu elgesys, dėl kurio darbdavys neteisėtai praturtėja, ir, antra, būtų trukdoma siekti darbuotojo sveikatos apsaugos tikslo, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas abejoja, ar BGB 194 ir paskesniuose straipsniuose numatytos senaties taisyklės taikymas yra suderinamas su Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje bei Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta teise.
- 21 Šiomis aplinkybėmis *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar pagal [Direktyvos 2003/88] 7 straipsnį ir [Chartijos] 31 straipsnio 2 dalį draudžiama taikyti tokią nacionalinės teisės nuostatą, kaip [BGB] 194 straipsnio 1 dalį, siejamą su 195 straipsniu, pagal kurią teisei į mokamas kasmetines atostogas taikomas bendrasis trejų metų senaties terminas, kuris prasideda BGB 199 straipsnio 1 dalyje nustatytais sąlygomis pasibaigus referenciniams metams, jeigu darbdavys atitinkamai neparagino ir neinformavo darbuotojo ir taip nesuteikė jam galimybės faktiškai pasinaudoti teise į atostogas?“

Dėl prejudicinio klausimo

- 22 Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnis ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas, įgyta referenciniu laikotarpiu, išnyksta suėjus trejų metų senaties terminui, kuris pradedamas skaičiuoti pasibaigus metams, kuriais ši teisė atsirado, jei darbdavys nesuteikė darbuotojui galimybės faktiškai pasinaudoti šia teise.

- 23 Pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę bent į keturių savaitių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas. Pagal šio straipsnio 2 dalį minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai baigiasi darbo santykiai.
- 24 Taigi, kaip matyti iš pačių Direktyvos 2003/88 7 straipsnio nuostatų ir iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos, valstybės narės turi savo vidaus teisės aktuose apibrėžti naudojimosi teise į mokamas kasmetines atostogas sąlygas ir šios teisės įgyvendinimą, nurodant konkrečias aplinkybes, kuriomis darbuotojai gali pasinaudoti šia teise (2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, 41 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 25 Šiuo klausimu Teisingumo Teismas yra patikslinęs, kad Direktyvos 2003/88 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 buvo suteikta galimybė faktiškai pasinaudoti šios direktyvos jam suteikiama teise (2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, 42 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 26 Atsižvelgiant į Direktyvos 2003/88 7 straipsnio kontekstą ir juo siekiamus tikslus, buvo nuspręsta, kad tuo atveju, kai darbuotojas yra nedarbingas kelis referencinius laikotarpius iš eilės, Direktyvos 2003/88 7 straipsniu nedraudžiamos nacionalinės teisės nuostatos arba praktika, pagal kurias teisės į kasmetines atostogas galima kaupti tik penkiolikos mėnesių perkėlimo laikotarpiu, kuriam pasibaigus teisė į šias atostogas prarandama (šiuo klausimu žr. 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 44 punktą).
- 27 Šis sprendimas buvo pagrįstas ne tik tikslu apsaugoti darbuotoją, bet ir tikslu apsaugoti darbdavį nuo rizikos, kad bus sukaupta per daug nedarbingumo laikotarpių, ir nuo problemų, kurių tokiu atveju galėtų kilti organizuojant darbo laiką (šiuo klausimu žr. 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 38 ir 39 punktus).
- 28 Taigi Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje įtvirtinta teisė į mokamas kasmetines atostogas gali būti ribojama tik esant „ypatingoms aplinkybėms“ (šiuo klausimu žr. 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 56 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 29 Nagrinėjamu atveju iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad atsakovės pagrindinėje byloje teisei į mokamas kasmetines atostogas gali būti taikomas senaties terminas pagal BGB 195 straipsnyje numatytą bendrąją senaties termino taisyklę.
- 30 Iš to matyti, kad pagrindinėje byloje aptariamose nacionalinės teisės nuostatose įtvirtintas teisės į mokamas kasmetines atostogas, kurių ieškovė sieja su Direktyvos 2003/88 7 straipsniu, įgyvendinimo apribojimas atsirado dėl nacionalinės teisės aktuose numatytos senaties taikymo.
- 31 Vis dėlto jokia šios direktyvos nuostata nesiekia reglamentuoti šiai teisei taikomos senaties.
- 32 Kadangi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo Teisingumo Teismo išaiškinti ne tik Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį, bet ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį, reikia priminti, pirma, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnis atspindi ir sukonkretina Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą pagrindinę teisę į mokamas kasmetines atostogas. Iš tiesų, nors

pastarąja nuostata užtikrinama kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas, pirmoji nuostata įgyvendina šį principą nustatydamą šio laikotarpio trukmę (šios dienos Sprendimo *Fraport*, C-518/20 ir C-727/20 26 punktą bei jame nurodyta jurisprudencija).

- 33 Teisė į kasmetines mokamas atostogas, kaip Sąjungos socialinės teisės principas, yra ypač svarbi ir aiškiai įtvirtinta Chartijos, kuri pagal ESS 6 straipsnio 1 dalį turi tokią pačią teisinę galią kaip ir Sutartys, 31 straipsnio 2 dalyje (šios dienos Sprendimo *Fraport*, C-518/20 ir C-727/20, 25 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 34 Be to, kaip matyti iš šio sprendimo 30 punkto, BGB 195 straipsnyje numatytas bendrosios teisės senatimi apribojamas teisės į mokamas kasmetines atostogas, kurią atsakovė sieja su Direktyvos 2003/88 7 straipsniu, įgyvendinimas.
- 35 Vadinasi, bendrosios teisės senaties taisyklės taikymas atsakovės pagrindinėje byloje reikalavimams taip pat laikytinas jai pagal Chartijos 31 straipsnio 2 dalį suteiktos teisės apribojimu.
- 36 Neginčijama, kad gali būti nustatyti Chartijoje įtvirtintų pagrindinių teisių apribojimai tik laikantis griežtų sąlygų, numatytų jos 52 straipsnio 1 dalyje, t. y. kad šie apribojimai numatyti įstatymo, kad jie nekeičia šios teisės esmės ir kad, laikantis proporcingumo principo, jie yra būtini ir tikrai atitinka Europos Sąjungos pripažintus bendrojo intereso tikslus (šios dienos Sprendimo *Fraport*, C-518/20 ir C-727/20, 33 punktą).
- 37 Nagrinėjamu atveju, pirma, Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje numatytos pagrindinės teisės įgyvendinimo apribojimas, kurį lemia pagrindinėje byloje aptariamo senaties termino taikymas, yra numatytas įstatyme, būtent BGB 195 straipsnyje.
- 38 Antra, kyla klausimas, ar šios senaties taisyklės taikymas daro poveikį pačiai teisės į mokamas kasmetines atostogas esmei.
- 39 Šiuo klausimu pažymėtina, kad pagal BGB 195 straipsnį savo teisės į mokamas kasmetines atostogas, įgytas nustatytu laikotarpiu, darbuotojas praranda tik pasibaigus trejų metų laikotarpiui. Be to, pagal BGB 199 straipsnį šis senaties terminas pradedamas skaičiuoti tik pasibaigus metams, kuriais ši teisė atsirado ir darbuotojas sužinojo arba turėjo sužinoti (nebent buvo pernelyg aplaidus) šią teisę pagrindžiančias aplinkybes ir savo darbdavio tapatybę.
- 40 Vadinasi, darbdavio prašymu, taikant nacionalinės teisės aktuose numatytą bendrosios teisės senaties taisyklę tiek, kiek pagal ją darbuotojo galimybė pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas priklauso nuo apribojimo laiko atžvilgiu, t. y. nuo trejų metų termino, jeigu jam buvo žinomos jo teisę pagrindžiančios aplinkybės ir darbdavio tapatybė, nepažeidžiama pati šios teisės esmė.
- 41 Trečia, kiek tai susiję su klausimu, ar Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos teisės į mokamas kasmetines atostogas įgyvendinimo apribojimai, kuriuos lemia BGB 195 straipsnyje nustatyto senaties termino taikymas, neviršija to, kas būtina ta BGB nuostata siekiamam tikslui įgyvendinti, Vokietijos vyriausybė savo rašytinėse pastabose patikslino, kad šia nuostata, nustatančia bendrosios teisės senaties terminų sistemą, siekiama teisėto tikslo, t. y. užtikrinti teisinį saugumą.

- 42 Konkrečiai kalbant, ši vyriausybė teigė, kad darbdaviui neturėtų būti pateiktas prašymas suteikti mokamas kasmetines atostogas ar sumokėti piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas, remiantis teise, įgyta daugiau nei prieš trejus metus iki šio prašymo pateikimo. Be to, pagal šią nuostatą darbuotojas skatinamas pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas ne vėliau kaip per trejus metus nuo šios teisės atsiradimo ir taip prisidedama prie poilsio tikslo, kuriuo grindžiama Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies nuostata, įgyvendinimo.
- 43 Kalbant apie pagrindinę bylą, pirmiausia reikia priminti, kad, kaip matyti iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą, darbdavys nesuteikė TO galimybės faktiškai pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas.
- 44 Šiuo klausimu, kadangi darbuotojas turi būti laikomas silpnesniąja darbo santykių šalimi, pareiga užtikrinti faktišką pasinaudojimą teise į mokamas kasmetines atostogas neturėtų būti visiškai perkelta darbuotojui, nes darbdaviui dėl to būtų suteikta galimybė nesilaikyti pareigų, kaip pretekstą nurodant, kad darbuotojas nepateikė prašymo išleisti mokamų kasmetinių atostogų (šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 41 ir 43 punktus).
- 45 Darytina išvada, kad, kaip nurodyta šio sprendimo 25 punkte, teisė į mokamas kasmetines atostogas pasibaigus referenciniam ar perkėlimo laikotarpiui gali būti prarasta tik su sąlyga, kad atitinkamas darbuotojas turėjo galimybę laiku faktiškai pasinaudoti šia teise.
- 46 Antra, reikia pabrėžti – su sąlyga, kad tai patikrins prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, – kad kreditoriaus reikalaujamo įvykdyti įsipareigojimo skolininkas pareiškė senatimi grindžiamą prieštaravimą ne savo iniciatyva, o pagal BGB 214 straipsnio 1 dalį.
- 47 Taigi pagrindinės bylos aplinkybėmis LB, kaip TO darbdavys, remiasi pastarosios prašomos įgyvendinti teisės senaties terminu.
- 48 Vis dėlto negalima sutikti, kad vadovaujantis teisinio saugumo užtikrinimu, kaip pretekstu, darbdaviui galėtų būti leidžiama remtis įsipareigojimų nevykdymu, t. y. tuo, kad jis nesuteikė darbuotojui galimybės faktiškai pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, nes, darbuotojui pateikus reikalavimą dėl šios teisės, darbdaviui būtų naudinga remtis senaties termino šiam reikalavimui suėjimu.
- 49 Iš tiesų, viena vertus, tokiu atveju darbdavys galėtų būti atleistas nuo jam tenkančių skatinimo ir informavimo įsipareigojimų.
- 50 Toks atleidimas nuo įsipareigojimų vykdymo būtų dar mažiau priimtinas, nes reikštų, kad darbdavys, galintis teisėtai remtis senaties termino darbuotojo teisei į kasmetines atostogas suėjimu, nesuteikė darbuotojui galimybės faktiškai pasinaudoti šia teise trejus metus iš eilės.
- 51 Kita vertus, kai darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas išnyksta dėl šios teisės senaties, tokia aplinkybė yra palanki darbdaviui.
- 52 Tokiomis aplinkybėmis pripažinimas, kad darbdavys gali remtis senaties termino, susijusio su darbuotojų teisėmis, suėjimu, nors nesudarė tam darbuotojui galimybės faktiškai jomis pasinaudoti, prilygtų pripažinimui teisėtu elgesio, dėl kurio darbdavys neteisėtai praturtėja, pažeidžiant patį Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje nurodytą tikslą – paisyti darbuotojo sveikatos (šiuo klausimu žr. 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimo *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 64 punktą).

- 53 Nors tiesa, kad darbdavys turi teisėtą interesą, kad jam nebūtų pateikiami prašymai dėl atostogų ar piniginių kompensacijos už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas, atitinkančias daugiau nei prieš trejus metus iki prašymo pateikimo įgytas teises, šio intereso teisėtumas išnyksta tuo atveju, jei darbdavys, kuris nesuteikė darbuotojui galimybės faktiškai pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, pats savo iniciatyva atsidūrė tokioje situacijoje, kai jam pateikiami tokie prašymai, nes tai jam yra naudinga, tačiau nepalanku darbuotojui, o tai pagrindinėje byloje turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.
- 54 Iš tiesų tokia situacija nėra panaši į tą, kurioje Teisingumo Teismas pripažino teisėtu darbdavio interesą būti apsaugotam nuo rizikos, kad darbuotojas sukaups per daug nedarbingumo laikotarpių, ir nuo problemų, kurių tokiu atveju galėtų kilti organizuojant darbo laiką, jei darbuotojas ilgą laiką nedirbo dėl ligos (šiuo klausimu žr. 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 38 ir 39 punktus).
- 55 Tokiomis aplinkybėmis, kokios susiklostė pagrindinėje byloje, darbdavys turi apsisaugoti nuo pavėluotų prašymų dėl nepanaudotų mokamų kasmetinių atostogų pateikimo, laikydamasis jam tenkančių darbuotojo informavimo ir skatinimo išipareigojimų; taip užtikrinamas teisinis saugumas ir neribojama Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta pagrindinė teisė.
- 56 Atsižvelgiant į šias aplinkybes reikia konstatuoti, kad jei darbdavys faktiškai nesuteikė darbuotojui galimybės pasinaudoti referenciniu laikotarpiu įgyta teise į mokamas kasmetines atostogas, BGB 195 straipsnyje numatytos bendrosios teisės senaties taikymas šios teisės, įtvirtintos Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje, įgyvendinimui viršija tai, kas būtina teisinio saugumo tikslui pasiekti.
- 57 Iš viso to, kas išdėstyta, matyti, kad į pateiktą klausimą reikia atsakyti taip: Direktyvos 2003/88 7 straipsnis ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas, įgyta referenciniu laikotarpiu, išnyksta suėjus trejų metų senaties terminui, kuris pradedamas skaičiuoti pasibaigus metams, kuriais ši teisė atsirado, jei darbdavys nesuteikė darbuotojui galimybės faktiškai pasinaudoti šia teise.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 58 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso 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 (šeštoji kolegija) nusprendžia:

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnis ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis

turi būti aiškinami taip:

pagal juos draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas, įgyta referenciniu laikotarpiu, išnyksta suėjus trejų metų

senaties terminui, kuris pradedamas skaičiuoti pasibaigus metams, kuriais ši teisė atsirado, jei darbdavys nesuteikė darbuotojui galimybės faktiškai pasinaudoti šia teise.

Parašai.