

Byla C-233/20

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą santrauka pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 98 straipsnio 1 dalį

Gavimo data:

2020 m. birželio 4 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Oberster Gerichtshof (Austrija)

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2020 m. balandžio 29 d.

Ieškovas ir kasatorius:

WD

Atsakovė ir kita kasacinio proceso šalis:

job-medium GmbH in Liquidation

Pagrindinės bylos dalykas

Ieškinys dėl 322,06 EUR su palūkanomis kaip kompensacijos už nepanaudotas atostogas sumokėjimo.

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas ir teisinis pagrindas

Sąjungos teisės, visų pirma Direktyvos 2003/88/EB ir Pagrindinių teisių chartijos, išaiškinimas, SESV 267 straipsnis.

Prejudiciniai klausimai

I.1. Ar su Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (2010/C 83/02) 31 straipsnio 2 dalimi ir Darbo laiko direktyvos 2003/88/EB 7 straipsniu suderinama nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią darbuotojui nepriklauso kompensacija už nepanaudotas atostogas už einamuosius (paskutinius) metus, kai jis be svarbios priežasties pirma laiko vienašališkai nutraukia darbo santykius („išėjimas iš darbo“)?

1.2. Jei į šį klausimą būtų atsakyta neigiamai:

1.2.1. Ar tuomet reikia papildomai patikrinti, ar darbuotojas neturėjo galimybės pasinaudoti atostogomis?

1.2.2. Pagal kokius kriterijus šis tikrinimas turi būti atliekamas?

Nurodytos Sąjungos teisės nuostatos

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, konkrečiai 31 straipsnis

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (toliau – Direktyva 2003/88), konkrečiai 7 straipsnis

Nurodytos nacionalinės teisės nuostatos

Urlaubsgesetz (Atostogų įstatymas; *BGBI*, 1976/390), konkrečiai 2, 4, 7, 10 ir 12 straipsniai

Faktinių aplinkybių ir proceso santrauka

- 1 Nuo 2018 m. birželio 25 d. iki 2018 m. spalio 9 d. ieškovas dirbo atsakovės įmonėje. 2018 m. spalio 9 d. jis neteisėtai pirma laiko išėjo iš darbo ir taip nutraukė darbo santykius. Per darbo laikotarpį ieškovas įgijo teisę į 7,33 darbo dienos atostogas, iš kurių pasinaudojo 4 dienomis. Todėl nutrūkstiant darbo santykiams jis turėjo teisę į dar 3,33 darbo dienos atostogas. Atsakovė, remdamasi *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 2 dalimi, pagal kurią darbuotojui nepriklauso kompensacija už nepanaudotas atostogas, kai jis išeina iš darbo neteisėtai, kompensacijos už nepanaudotas atostogas ieškovui nesumokėjo.
- 2 Pirmosios instancijos teismas ieškinį atmetė. Sprendimą jis motyvavo iš esmės tuo, kad iš Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalies negalima daryti išvados, jog darbuotojas turi teisę į kompensaciją už nepanaudotas atostogas bet kuriuo darbo santykių nutrūkimo atveju. Toks požiūris būtų neproporcingas. Jis darytų nepriimtina neigiamą poveikį darbdaviui. Kai darbuotojas pirma laiko neteisėtai išeina iš darbo, darbo santykiai nutrūksta iškart, taigi darbdavys nebegali išleisti darbuotojo atostogų ir jam faktiškai suteikti galimybės pasinaudoti teise į atostogas. *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 2 dalyje nustatytas apribojimas, pagal kurį darbuotojui nepriklauso kompensacija už nepanaudotas atostogas, kai jis neteisėtai išeina iš darbo, yra Austrijos teisės sistemos praktika, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį.
- 3 Apeliacinis teismas patvirtino šį sprendimą. Jo manymu, iš Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijos negalima daryti išvados, jog *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 2 dalies nuostata, pagal kurią teisė į kompensaciją už nepanaudotas

atostogas išnyksta nutrūkstam darbo santykiams dėl darbuotojo išėjimo iš darbo be svarbios priežasties, prieštarauja Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 daliai ir Chartijos 31 straipsnio 2 daliai. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas naujausiuose sprendimuose pabrėžė, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje nenustatyta jokios kitos teisės į finansinę kompensaciją atsiradimo sąlygos nei ta, kad darbo santykiai nutrūko ir darbuotojas nepasinaudojo visomis darbo santykių pasibaigimo momentu jam priklaususiomis kasmetinėmis atostogomis. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas taip pat pabrėžė, kad teisei į finansinę kompensaciją nereikšminga tai, koku pagrindu nutrūko darbo santykiai. Vis dėlto Europos Sąjungos Teisingumo Teismas iki šiol nenagrinėjo faktinių aplinkybių, kai darbo santykiai nutrūko pirma laiko dėl darbuotojo neteisėto išėjimo iš darbo.

- 4 Iš tikrųjų darbo santykių nutrūkimas darbuotojui dar turint teisę į nepanaudotas atostogas nėra vienintelė teisės į kompensaciją sąlyga. Pavyzdžiui, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas paneigė teisę į kompensaciją už laikotarpį, kuriuo darbuotojas buvo atleistas nuo darbo prieš išėjimą į pensiją jam toliau mokant darbo užmokestį. Bylose *Kreuziger* ir *MPG* Europos Sąjungos Teisingumo Teismas aiškiai nurodė, kad iš jo jurisprudencijos negalima daryti išvados, jog „nesvarbu, dėl kokių aplinkybių darbuotojas nepasinaudojo mokamomis kasmetinėmis atostogomis“, jis vis tiek turi teisę į kompensaciją. Direktyvos 2003/88 7 straipsnis „nedraudžia nacionalinės teisės normos, numatančios <...> šios teisės praradimą <...>, tačiau su sąlyga, kad teisę į mokamas kasmetines atostogas praradusiam darbuotojui faktiškai buvo suteikta galimybė pasinaudoti šios direktyvos jam suteikiama teise“. Tai atitinka sprendimus, kuriuose Europos Sąjungos Teisingumo Teismas – nurodydamas ligos nulemtą nedarbingumo atsiradimo nenumatomumą – patvirtino teisę į kompensaciją, kai atostogos negalėjo būti panaudotos dėl ligos, tačiau tokią teisę paneigė, kai atostogos negalėjo būti panaudotos dėl atleidimo nuo darbo.
- 5 Bylose *Kreuziger* ir *MPG* Europos Sąjungos Teisingumo Teismas tam sukūrė patobulintą sistemą. Ji grindžiama pirmiausia darbuotojo teisės į mokamas kasmetines atostogas kaip ypatingos svarbos Sąjungos socialinės teisės principo kvalifikavimu. Teise į kasmetines atostogas siekiama sudaryti darbuotojui galimybę, pirma, pailsėti nuo darbo sutartyje numatytų užduočių atlikimo, antra, turėti laiko atsipalaiduoti ir laisvalaikiui. Su šiuo tikslu nesuderinamas bet kokių paskatų atsisakyti poilsio atostogų kūrimas arba veikimas taip, kad darbuotojai jų atsisakytų. Tokia paskata darbuotojams galėtų būti teisė į kompensaciją už nepanaudotas atostogas darbo santykių pabaigoje.
- 6 Darbdavys privalo konkrečiai ir visiškai skaidriai pasirūpinti, kad darbuotojas faktiškai galėtų pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis. Šiuo tikslu darbdavys pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo nustatytus kriterijus – prireikus oficialiai – turi paraginti darbuotoją pasinaudoti atostogomis ir jam aiškiai ir laiku pranešti, kad kitaip jis atostogas praras. Darbdavys turi prievolę įrodyti, kad jis veikė su reikiamu rūpestingumu. Jei darbdavys įvykdė savo rūpestingumo pareigą, tačiau darbuotojas vis tiek savo noru nepasinaudojo

atostogomis, Direktyvos 2003/88 7 straipsnis neprieštaruoja teisės į finansinę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas išnykimui.

- 7 Įvykdyti savo rūpestingumo pareigą darbdavys gali tuomet, kai jis gali numatyti darbo santykių arba referencinio laikotarpio pabaigą, pavyzdžiui, kai darbuotojas išeina į pensiją (bylos *King* ir *Maschek*), baigiasi terminas (byla *MPG*), taip pat kai darbo santykiai nutraukiami – darbuotojo arba darbdavio iniciatyva – laikantis (pakankamai ilgo) įspėjimo termino. Kai darbo santykių pabaigos darbdavys negali numatyti, jo galimybės veikti taip, kad darbuotojas faktiškai pasinaudotų teise į atostogas, priešingai, yra suvaržytos. Pagal *Urlaubsgesetz* 4 straipsnio 3 dalį atostogų dalis negali būti trumpesnė nei 6 darbo dienos, todėl darbdavys neturi galimybės veiksmingai imtis priemonių, jeigu darbuotojas turi teisę į trumpesnes atostogas.
- 8 Kaip tik darbuotojo nepagrįsto išėjimo iš darbo atveju darbdavys negali numatyti darbo santykių pabaigos. Todėl jam paprastai negalima priekaištauti neįvykdžius rūpestingumo pareigos. Darbuotojas, priešingai, turi atsakyti už savo neteisėtą elgesį; vien pagal bendruosius teisės principus iš šio elgesio jis negali kildinti jokios teisės. Beje, *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 2 dalimi siekiama darbuotoją sulaikyti nuo neteisėto elgesio. Bet kuriuo atveju darbdaviui negalima priekaištauti darbuotojo (prevenciškai) neinformavus apie jo neteisėto veikimo pasekmes. Be to, jei teisė į kompensaciją už nepanaudotas atostogas būtų suteikiama net ir nepagrįstai pirma laiko išėjant iš darbo, tai galėtų paskatinti darbuotoją savo noru nepasinaudoti atostogomis ir galiausiai nepagrįstai išeiti iš darbo, siekiant eliminuoti net darbdavio galimybę paraginti darbuotoją pasinaudoti atostogomis, taip padidinant savo teisių apimtį darbo santykių pabaigoje. Tai prieštarautų atostogų tikslams. Darbo santykių nutūkimo dėl darbuotojo mirties darbdavys taip pat negali numatyti. Tačiau kitaip nei nepagrįsto išėjimo iš darbo atveju tai yra nenusipėjamas, nei darbuotojo, nei darbdavio nekontroliuojamas įvykis.
- 9 *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas) turi priimti sprendimą dėl ieškovo kasacinio skundo dėl apeliacinio teismo sprendimo, kuriuo patvirtintas pirmosios instancijos teismo sprendimas.

Svarbiausi pagrindinės bylos šalių argumentai

- 10 Ieškovas ieškiniu reikalauja sumokėti 322,06 EUR su palūkanomis kaip kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Ieškovas pats nurodė, kad jis neteisėtai išėjo iš darbo ir taip pirma laiko nutraukė darbo santykius. Byloje ieškovas laikosi nuomonės, jog *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 2 dalis, pagal kurią darbuotojui nepriklauso kompensacija (už nepanaudotas atostogas), kai jis be svarbios priežasties pirma laiko išeina iš darbo („neteisėtas išėjimas iš darbo“, „nepagrįstas išėjimas iš darbo“), prieštaruoja Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 31 straipsnio 2 daliai ir Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsniui, todėl negali būti taikoma.

- 11 Atsakovė, remdamasi *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 2 dalimi, prašo atmesti ieškinį. Jos manymu, ši nuostata Sąjungos teisei neprieštarauja.

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvų santrauka

Urlaubsgesetz paaiškinimai

- 12 Pagal *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 1 dalį, nutrūkus darbo santykiams, už nepanaudotas atostogas, atitinkančias darbo laikotarpio šiais atostogų metais, palyginti su visais atostogų metais, trukmę, turi būti mokama kompensacija. *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 2 dalyje nustatyta išimtis tuo atveju, kai darbuotojas be svarbios priežasties pirma laiko išeina iš darbo ir taip nutraukia darbo santykius.
- 13 „Išėjimas iš darbo“ yra pirmalaikis darbo santykių nutraukimas vienašališku darbuotojo valios pareiškimu, kurį turi gauti (bet dėl vienašališkumo neturi priimti) kita šalis. Jei darbuotojas išeina iš darbo dėl svarbios priežasties, išėjimas iš darbo laikomas teisėtu (pagrįstu), priešingu atveju – neteisėtu (nepagrįstu). Pavyzdžiui, svarbi išėjimą iš darbo pateisinanti priežastis yra tuomet, kai darbuotojas negali toliau dirbti nepakenkdamas savo sveikatai arba kai darbdavys imasi fizinio smurto veiksmų, pažeidžia moralę arba labai įžeidžia darbuotoją arba jo šeimos narius. Apskritai svarbi priežastis yra tuomet, kai išėjimo iš darbo momentu darbuotojui nebūtų priimtina išlaikyti darbo santykius net per įspėjimo terminą. Darbo santykiai nutrūksta ir dėl neteisėto išėjimo iš darbo. Darbuotojas, neteisėtai išeinantis iš darbo, pažeidžia sutartį darbdavio atžvilgiu.
- 14 *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 1 dalyje numatytos kompensacijos už nepanaudotas atostogas pagal šio įstatymo 10 straipsnio 2 dalį netenkama tik dėl neteisėto išėjimo iš darbo.
- 15 *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 2 dalies nuostata yra baudžiamojo pobūdžio. Ja siekiama sulaikyti darbuotoją nuo neteisėto pirmalaikio sutarties nutraukimo numatant, kad, jei vis dėlto taip pasielgs, jis neteks teisės į kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Tai, kad darbdavys, netekęs darbuotojo dėl jo neteisėto išėjimo iš darbo, neprivalo jam sumokėti kompensacijos už nepanaudotas einamųjų metų atostogas (ar jų dalį), tėra grįžtamasis poveikis. Taip darbdaviui šiek tiek sumažinama finansinė našta darbuotojo neteisėto išėjimo iš darbo situacijoje, kuri darbdaviui dažniausiai yra nepalanki, nes jis jos negali numatyti, taigi ir iš anksto įvertinti.

Teisinė padėtis pagal Sąjungos teisę

- 16 Kiekvieno darbuotojo ir kiekvienos darbuotojos teisė į mokamas kasmetines atostogas pagal Chartijos 31 straipsnį yra viena iš Europos Sąjungos pagrindinių teisių, ji sukonkretinta Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje. Direktyvoje 2003/88 teisė į kasmetines atostogas ir teisė gauti užmokestį už jas traktuojamos kaip du

vienos teisės aspektai. Direktyvoje taip pat numatyta teisė į kompensaciją už nutrūkstant darbo santykiams nepanaudotas metines atostogas.

- 17 Europos Sąjungos Teisingumo Teismas Sprendime *Maschek / Stadt Wien*, C-341/15, aiškiai nurodė, jog „Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje, kurią aiškino Teisingumo Teismas, nenustatyta jokia teisės į kompensaciją atsiradimo sąlyga, išskyrus faktą, kad, pirma, darbo santykiai turi nutrūkti ir, antra, darbuotojas iki šių santykių paskutinės dienos nepasinaudojo visomis jam priklausančiomis kasmetinėmis atostogomis“ (27 punktas).
- 18 Iš to Europos Sąjungos Teisingumo Teismas padarė išvadą, jog „pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalį, darbuotojas, kuris negalėjo pasinaudoti visomis teisėmis į mokamas metines atostogas iki darbo santykių pabaigos, turi teisę į piniginę kompensaciją už nepanaudotas metines mokamas atostogas“. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas toliau aiškiai pažymėjo, kad šiuo klausimu nereikšminga, koku pagrindu nutrūko darbuotojo darbo santykiai (28 punktas), ir padarė išvadą, jog „aplinkybė, kad darbuotojas savo iniciatyva nutraukia darbo santykius, neturi reikšmės jo teisei prirėikus gauti piniginę [piniginę] kompensaciją už teises į mokamas metines atostogas, kuriomis jis negalėjo pasinaudoti iki šių darbo santykių pabaigos“ (29 punktas).
- 19 Pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimą *Kreuziger / Land Berlin*, C-619/16, iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos „negalima daryti išvados, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnis turėtų būti aiškinamas taip, kad, nesvarbu, dėl kokių aplinkybių darbuotojas nepasinaudojo mokamomis kasmetinėmis atostogomis, toks darbuotojas turėtų toliau naudotis minėto straipsnio 1 dalyje nurodyta teise į kasmetines atostogas, o darbo santykių pasibaigimo atveju – teise į jas galinčią pakeisti kompensaciją, kaip numatyta to paties straipsnio 2 dalyje“ (37 punktas). Europos Sąjungos Teisingumo Teismas šiame sprendime padarė išvadą, jog „Direktyvos 2003/88 7 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad jis draudžia tokią nacionalinės teisės normą, <...> jeigu pagal ją tuo atveju, jei darbuotojas prieš darbo santykių pasibaigimo dieną nepateikė prašymo leisti pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, jis automatiškai ir prieš tai nepatikrinus, ar darbdavys buvo faktiškai suteikęs jam galimybę pasinaudoti teise į atostogas prieš pasibaigiant šiems santykiams, pavyzdžiui, pateikdamas reikiamą informaciją, netenka teisės į mokamų kasmetinių atostogų dienas, į kurias turėjo teisę pagal Sąjungos teisę pasibaigiant šiems santykiams, ir atitinkamai teisės į piniginę kompensaciją už šias nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas“ (56 punktas).
- 20 Pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft / Tetsuji Shimizu*, C-684/16, „bet koks Direktyvos 2003/88 7 straipsnio aiškinimas, kuris galėtų skatinti darbuotoją savo noru atsisakyti pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis per taikytinus referencinį arba leistino perkėlimo laikotarpius tam, kad padidintų savo atlyginimą nutraukiant darbo santykius, <...> būtų nesuderinamas su tikslais, kurių siekiama teisės į mokamas kasmetines atostogas nustatymu“ (48 punktas).

- 21 Sprendime 8 ObA62/18b *Oberster Gerichtshof* (Aukščiausiasis Teismas), nurodydamas kelis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimus (Sprendimo *Kreuziger / Land Berlin*, C-619/16, 41 ir 42 punktai; Sprendimo *Max-Planck-Gesellschaft / Tetsuji Shimizu*, C-684/16, 35 punktas; Sprendimo *Schultz-Hoff / Deutsche Rentenversicherung*, C-350/06 ir C-520/06, 43 punktas), pažymėjo, jog nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią nustatytos naudojimosi Direktyva 2003/88 suteikiama teise į mokamas kasmetines atostogas „sąlygos“, apimančios šios teisės netekimą pasibaigus referenciniam arba leidžiamo perkėlimo laikotarpiui, nėra draudžiama ir gali būti taikoma, jei darbuotojas iki to laiko faktiškai turėjo galimybę pasinaudoti atostogomis.
- 22 Jei neįmanoma nacionalinės teisės nuostatos aiškinti pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį, bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas turi netaikyti nacionalinės teisės nuostatos ir užtikrinti, kad darbuotojas gautų finansinę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas.

Prejudicinių klausimų pateikimo motyvai

- 23 Europos Sąjungos Teisingumo Teismas kol kas nėra pateikęs nuomonės, ar (ir, jei taip, kokiomis sąlygomis) darbuotojas, kuris be svarbios priežasties pirma laiko vienašališkai nutraukė darbo santykius ir taip pažeidė sutartį („neteisėtas išėjimas iš darbo“), pagal Sąjungos teisę turi turėti teisę į kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Pagal Austrijos teisės aktus (*Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 2 dalis) darbuotojas tokiu atveju neturi teisės į kompensaciją už nepanaudotas einamųjų atostogų metų atostogas.
- 24 Austrijos teisinėje literatūroje dėl *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 2 dalies atitikties Sąjungos teisei pateikiamos tokios nuomonės (ištraukos):
- a) A. Mair laikosi nuomonės, jog *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 2 dalis prieštarauja Sprendime *Maschek* pateiktiems Europos Sąjungos Teisingumo Teismo išaiškinimams. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas aiškiai pabrėžė, kad Darbo laiko direktyvos 7 straipsnio 2 dalyje numatyta kompensacija už nepanaudotas atostogas priklauso tik nuo aplinkybės, kad darbo santykiai nutrūko ir darbuotojas *in natura* nepasinaudojo visomis jam priklausančiomis atostogomis. Šios teisės pagrindimui nėra svarbu, kaip darbo santykiai nutrūko. Vis dėlto *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 2 dalyje dėl teisės į kompensaciją už nepanaudotas atostogas nurodyta, kad darbo santykiai neturi būti nutrūkę tam tikru būdu, t. y. darbuotojai neteisėtai pirma laiko išėjus iš darbo, todėl ši nuostata pažeidžia Darbo laiko direktyvos 7 straipsnio 2 dalį.
- b) K. Mayr / G. Erler nurodo Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudenciją, pagal kurią darbo santykių nutraukimo būdas nesvarbus. Jų manymu, iš to neišvengiamai kyla, kad kompensacijos už nepanaudotas atostogas netekimas neteisėtai išėjus iš darbo pažeidžia Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnio 2 dalį. Jie daro išvadą, jog kompensacija už nepanaudotas atostogas darbuotojui priklauso ir jam neteisėtai išeinant iš darbo, nes *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio

2 dalis turi būti netaikoma, juo labiau kad pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudenciją Chartijos 31 straipsnio 2 dalis, kurią atspindi direktyvos 7 straipsnis, turi viršenybę.

c) Šią nuomonę G. Erler pateikė jau ankstesniame veikale, tik jame nurodė, kad Sąjungos teisės pažeidimas turi būti siejamas vien su Sąjungos teisės aktuose nustatyta teise į minimalias 4 savaitių atostogas.

d) G.-P. Reissner manymu, dėl *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 2 dalies kyla abejonių Sąjungos teisės aspektu, nes, kaip nurodė Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, iš Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalies darytina išvada, jog darbuotojas turi teisę į kompensaciją už nepanaudotas atostogas neatsižvelgiant į darbo santykių nutrūkimo pagrindą.

e) S. Auer-Mayer taip pat mano, jog dėl *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 2 dalies „kyla problemų Sąjungos teisės aspektu“, nes Teisingumo Teismas dėl finansinės kompensacijos už nepanaudotas atostogas nutrūkstam darbo santykiams aiškiai pažymėjo, kad darbo santykių nutrūkimo pagrindas nėra reikšmingas.

f) C.-P. Ludvik manymu, priešingai, nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią numatytas teisės į kompensaciją netekimas, neprieštarauja Direktyvos 2003/88 7 straipsniui, jei darbuotojas turėjo galimybę pasinaudoti direktyva suteikiama teise. Galiausiai, kaip nurodė Teisingumo Teismas, iš Direktyvos 2003/88 7 straipsnio negalima daryti išvados, jog ši nuostata turi būti aiškinama taip, „kad, nesvarbu, dėl kokių aplinkybių darbuotojas nepasinaudojo mokamomis kasmetinėmis atostogomis, toks darbuotojas turėtų toliau naudotis minėto straipsnio 1 dalyje nurodyta teise į kasmetines atostogas, o darbo santykių pasibaigimo atveju – teise į jas galinčią pakeisti kompensaciją, kaip numatyta to paties straipsnio 2 dalyje“ (Teisingumo Teismo sprendimo *Kreuziger/ Land Berlin*, C-619/16, 37 punktą). Todėl, kartu atsižvelgiant į valstybių galimybes nukrypti, teisę į atostogas (kompensaciją už nepanaudotas atostogas) galima modifikuoti darbuotojo nenaudai neviršijant tam tikrų ribų. Kai darbuotojas pirma laiko ir neteisėtai išeina iš darbo, darbo santykiai nutrūksta iškart, taigi pasinaudoti turimomis atostogomis neįmanoma. Todėl teisės į finansinę kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas išnykimas yra leidžiamas. Prieštaravimo tarp *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 2 dalies ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo nurodymų nėra. Teisės į kompensaciją už nepanaudotas atostogas išnykimas pagal *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 2 dalį yra baudžiamojo pobūdžio priemonė. Vis dėlto ji taikoma tik tuomet, kai darbuotojas be svarbios priežasties pirma laiko nutraukia darbo santykius. Jei tokio teisės į kompensaciją išnykimo nebūtų, galėtų susidaryti situacija, kai darbuotojas tikėtusi nesulaukti jokių sankcijų. Tačiau pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudenciją bet koks Direktyvos 2003/88 7 straipsnio aiškinimas, kuris galėtų skatinti darbuotoją savo noru nepasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis tam, kad padidintų savo atlyginimą nutrūkstam darbo santykiams, nesuderinamas su tikslais, kurių siekiama teisės į mokamas kasmetines atostogas nustatymu.

Argumentai

- 25 Viena vertus, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas pabrėžė, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje nenustatyta jokios kitos teisės į finansinę kompensaciją atsiradimo sąlygos nei ta, kad darbo santykiai nutrūksta ir darbuotojas nepasinaudojo visomis darbo santykių pabaigoje jam priklaususiomis kasmetinėmis atostogomis (Teisingumo Teismo sprendimo *Maschek / Stadt Wien*, C-341/15, 27 punktas). Kita vertus, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas nusprendė, kad iš jo jurisprudencijos negalima daryti išvados, jog Direktyvos 2003/88 7 straipsnis turėtų būti aiškinamas taip, kad, nesvarbu, dėl kokių aplinkybių darbuotojas nepasinaudojo mokamomis kasmetinėmis atostogomis, toks darbuotojas turėtų toliau naudotis minėto straipsnio 1 dalyje nurodyta teise į kasmetines atostogas, o darbo santykių pasibaigimo atveju – teise į jas galinčią pakeisti kompensaciją, kaip numatyta to paties straipsnio 2 dalyje (Teisingumo Teismo sprendimo *Kreuziger / Land Berlin*, C-619/16, 37 punktas). Šiuo klausimu Europos Sąjungos Teisingumo Teismas taip pat atsižvelgė į tai, ar darbdavys darbuotojui buvo suteikęs galimybę pasinaudoti teise į atostogas, pvz., suteikdamas reikiamą informaciją (Teisingumo Teismo sprendimo *Kreuziger / Land Berlin*, C-619/16, 56 punktas). Be to, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo manymu, bet koks Direktyvos 2003/88 7 straipsnio aiškinimas, kuris galėtų skatinti darbuotoją savo noru nepasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis per taikytiną referencinį arba leidžiamo perkėlimo laikotarpį tam, kad padidintų savo atlyginimą nutrūkstam darbo santykiams, būtų nesuderinamas su tikslais, kurių siekiama teisės į mokamas kasmetines atostogas nustatymu (Teisingumo Teismo sprendimo *Max-Planck-Gesellschaft / Tetsuji Shimizu*, C-684/16, 48 punktas).
- 26 Neteisėtas darbuotojo išėjimas iš darbo darbdaviui paprastai būna staigus ir netikėtas. Kitaip nei visais kitais darbo santykių nutraukimo atvejais neteisėtai išeidamas iš darbo darbuotojas pats iš savęs atima galimybę *in natura* pasinaudoti atostogomis. Be to, tik darbuotojo neteisėto išėjimo iš darbo atveju darbo santykiai nutrūksta darbuotojui pažeidžiant sutartį. Prieš išeidamas iš darbo darbuotojas turi tik teisę į (mokamas) atostogas *in natura*. Jei dėl to, kad neteisėtai išeina iš darbo ir taip nutraukia darbo santykius, darbuotojas įgytą teisę į kompensaciją už nepanaudotas atostogas, tai pažeistų bendrąjį teisės principą, pagal kurį niekas negali įgyti jokios teisės neteisėtu elgesiu. Galiausiai, jei darbuotojo neteisėtas išėjimas iš darbo reikštų, kad dar ir išperkama jo teisė į atostogas, būtų paneigta pati idėja, kad pagrindinė mokamų atostogų funkcija yra išlaikyti darbuotojo sveikatą. Todėl Europos Sąjungos Teisingumo Teismui pateiktu pagrindiniu klausimu siekiama išsiaiškinti, ar dėl *Urlaubsgesetz* 10 straipsnio 2 dalies *in toto* nekyla abejonių Sąjungos teisės aspektu.
- 27 Jei Europos Sąjungos Teisingumo Teismas į pagrindinį klausimą atsakytų neigiamai, kiltų klausimas, ar neteisėto išėjimo iš darbo atveju, kurio darbdavys negali numatyti, jis darbuotojui – pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo reikalavimus – turi suteikti galimybę pasinaudoti atostogomis ir kokiomis sąlygomis. Atsakant į šį klausimą reikėtų atsižvelgti ir į tai, kad neteisėtai

išeidamas iš darbo darbuotojas kaip tik nesilaiko įspėjimo termino, per kurį dažnai pasinaudojama arba gali būti pasinaudota likusiomis atostogomis.

DARBINIS VERTINIMAS