

Byla C-518/20

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

Gavimo data:

2020 m. spalio 16 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Bundesarbeitsgericht (Vokietija)

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2020 m. liepos 7 d.

Kasatorius:

XP

Kita kasacinio proceso šalis:

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

Pagrindinės bylos dalykas

Nacionalinės teisės nuostatos dėl darbuotojo, kuriam nustatytas visiškas nedarbingumas, teisės į atostogas išnykimo suderinamumas su viršesniais Sąjungos teisės aktais, be kita ko, su Direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas ir teisinis pagrindas

Sąjungos teisės išaiškinimas, SESV 267 straipsnis, visų pirma

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 – Direktyva 2003/88)

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (OL C 326, 2012, p. 391–407)
(toliau – Chartija)

Prejudiciniai klausimai

1. Ar pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį draudžiamas toks nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai *Bundesurlaubsgesetz* (Federalinis atostogų įstatymas) 7 straipsnio 3 dalies, aiškinimas, kad darbuotojo, kuriam atostogų metais dėl sveikatos priežasčių buvo nustatytas visiškas nedarbingumas, teisė į mokamas kasmetines atostogas, kuria jis nepasinaudojo, tačiau dar galėjo – bent iš dalies – pasinaudoti atostogų metais prieš nustatant nedarbingumą, nepertraukiamai tebesitęsiant nedarbingumui, išnyksta praėjus 15 mėnesių nuo atostogų metų pabaigos net ir tuo atveju, kai darbdavys atitinkamai neparagino ir neinformavo darbuotojo ir taip nesuteikė jam galimybės faktiškai pasinaudoti teise į atostogas?

2. Jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai: ar tokiais aplinkybėmis, tebesitęsiant visiškam nedarbingumui, teisė į atostogas negali išnykti ir vėlesniu momentu?

Nurodytos Sąjungos teisės nuostatos

Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis

Chartijos 31 straipsnio 2 dalis

Nurodytos nacionalinės teisės nuostatos

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (arba *Bundesurlaubsgesetz*; Darbuotojų minimalių atostogų įstatymas (arba Federalinis atostogų įstatymas), toliau – *BUrIG*)

Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) – Gesetzliche Rentenversicherung (Socialinio kodekso Šeštoji knyga – Privalomasis pensijų draudimas, toliau – *SGB VI*)

Faktinės aplinkybės ir procesas

- 1 Pagrindinės bylos šalys nesutaria – kiek tai reikšminga šiam prašymui priimti prejudicinį sprendimą – dėl to, ar ieškovas turi teises į atostogas už 2014 m.
- 2 Ieškovui nustatyta sunki negalia. Jis dirbo pas atsakovę nuo 2000 m. Atsakovė yra akcinė bendrovė, t. y. privati darbdavė. Nuo 2014 m. gruodžio 1 d. ieškovas gauna visiško nedarbingumo pensiją. Ieškovas, be kita ko, tvirtina, kad jam iš atsakovės dar priklauso 34 darbo dienų atostogos už 2014 m. Jo teigimu, šios teisės

neišnyko, nes atsakovė neįvykdė pareigų bendradarbiauti užtikrinant, kad atostogos būtų suteiktos ir jomis būtų pasinaudota.

- 3 Atsakovė, priešingai, laikosi nuomonės, kad ieškovo teisė į atostogas už 2014 m., kuria jis nepasinaudojo, išnyko 2016 m. kovo 31 d. Jei darbuotojas (kaip šiuo atveju ieškovas) dėl sveikatos priežasčių ilgą laiką negali pasinaudoti teise į atostogas, ji išnyksta praėjus 15 mėnesių nuo atostogų metų pabaigos, neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys įvykdė bendradarbiavimo pareigas.
- 4 Žemesniųjų instancijų teismai ieškinio netenkino. Kasaciniame skunde ieškovas toliau prašo tenkinti ieškinio reikalavimą.

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvai

- 5 Tai, ar ieškovo kasacinis skundas bus tenkinamas, priklauso nuo Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – Teisingumo Teismas) sprendimo dėl Sutarčių aiškinimo.
- 6 Sprendimui byloje priimti, kiek tai susiję su atostogomis už 2014 m., reikalingas Teisingumo Teismo išaiškinimas, ar pagal Sąjungos teisę leidžiama, kad teisė į atostogas išnyktų praėjus 15 mėnesių nuo atostogų metų pabaigos, kai tęsiasi visiškas nedarbingumas, darbdavys neįvykdė paraginimo ir informavimo pareigų ir darbuotojas dar galėjo bent iš dalies pasinaudoti atostogomis atostogų metais prieš jam nustatant visišką nedarbingumą.
- 7 Taikant *BURIG* 7 straipsnio 3 dalį svarbus Direktyvos 2003/88 7 straipsnio ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalies išaiškinimas.

Vokietijos teisė

- 8 Pagal Vokietijos teisę teisės aktuose numatytos minimalios atostogos darbuotojui priklauso už kalendorinius metus, kurie laikomi atostogų metais, ir pagal *BURIG* 7 straipsnio 3 dalies pirmą sakinį jos turi būti suteikiamos ir jomis turi būti pasinaudojama einamaisiais kalendoriniais metais. Pagal *BURIG* 7 straipsnio 3 dalies antrą sakinį perkelti atostogas į kitus kalendorinius metus leidžiama tik tuomet, kai tai pateisinama skubiomis gamybinėmis arba su darbuotojo asmeniu susijusiomis priežastimis. Jei atostogos perkeliamos, pagal *BURIG* 7 straipsnio 3 dalies trečią sakinį iš esmės jos turi būti suteikiamos ir jomis turi būti pasinaudojama per pirmuosius tris kitų kalendorinių metų mėnesius; kitaip pagal *BURIG* 7 straipsnio 3 dalies trečią sakinį teisė į atostogas išnyksta.
- 9 *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas), atsižvelgdamas į Teisingumo Teismo sprendimus (žr., be kita ko, 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimą *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimą *KHS*, C-214/10,

EU:C:2011:761, ir 2020 m. birželio 25 d. Sprendimą *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca SpA*, C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504) šias nuostatas pagal direktyvą išaiškino taip:

- 10 Teisė į teisės aktuose numatytas minimalias atostogas kalendorinių metų arba leidžiamo perkėlimo laikotarpio pabaigoje išnyksta iš esmės tik tuomet, kai prieš tai darbdavys suteikė darbuotojui galimybę pasinaudoti teise į atostogas, tačiau darbuotojas neišėjo atostogų savo noru.
- 11 Toks teisės į atostogas išnykimas iš esmės suponuoja tai, kad darbdavys privalo pasirūpinti, jog darbuotojas faktiškai galėtų išeiti mokamų kasmetinių atostogų. Tam darbdavys turi paraginti darbuotoją išeiti atostogų ir turi jam aiškiai ir laiku pranešti, kad, jei darbuotojas nepasinaudos teise į atostogas, ji išnyks pasibaigus kalendoriniams metams arba perkėlimo laikotarpiui. Be to, darbdavys negali kitaip sutrukdyti darbuotojui pasinaudoti atostogomis.
- 12 Jei darbdavys neįvykdė bendradarbiavimo pareigų, teisė į atostogas, neišnykusi atostogų metų gruodžio 31 d., sumuojama su teise į atostogas, atsiradusia kitų metų sausio 1 d.
- 13 Teisė į teisės aktuose numatytas atostogas neišnyksta, kai darbuotojas iki atostogų metų ir (arba) perkėlimo laikotarpio pabaigos dėl ligos yra nedarbingas ir todėl negali išeiti atostogų. Tokiu atveju neišnykusi teisė į atostogas sumuojama su kitais metais atsiradusia teise į atostogas ir jai vėl taikomas *BURIG* 7 straipsnio 3 dalyje numatytas apribojimas laiko atžvilgiu. Vis dėlto, tebesitęsiant nedarbingumui, teisė į atostogas išnyksta praėjus 15 mėnesių nuo atostogų metų pabaigos. Tai taip pat taikoma atvejais, kai darbuotojas gauna nedarbingumo pensiją.
- 14 Iki šiol *Bundesarbeitsgericht* dar nėra priėmęs sprendimo dėl to, ar ir kokiais atvejais visiškai nedarbingų darbuotojų teisės į atostogas, tebesitęsiant nedarbingumui, išnyksta praėjus 15 mėnesių nuo atostogų metų pabaigos.
- 15 Remiantis atitinkamais Vokietijos teisės aktais, darbuotojai yra visiškai nedarbingi, be kita ko, iš esmės tuomet, kai dėl ligos arba negalios neapibrėžtą laikotarpį įprastomis bendrosios darbo rinkos sąlygomis negali dirbti bent tris valandas per dieną arba kai dėl negalios pobūdžio arba sunkumo negali dalyvauti bendrojoje darbo rinkoje.

Pirmasis prejudicinis klausimas

- 16 Remiantis Teisingumo Teismo jurisprudencija, Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad jai neprieštaruoja nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias nedarbingo darbuotojo galimybė kelis referencinius laikotarpius iš eilės kaupti teises į mokamas kasmetines atostogas apribojama nustatant 15 mėnesių perkėlimo laikotarpį, kuriam pasibaigus teisė į mokamas atostogas išnyksta.

- 17 Teisingumo Teismo jurisprudencijoje iki šiol nėra aiškiai atsakyta, ar ir kokiomis sąlygomis darbuotojo, kuriam atostogų metais buvo nustatytas visiškas nedarbingumas, teisė į mokamas kasmetines atostogas, nuo to momento nepertraukiamai tebesitęsiant visiškam nedarbingumui, gali išnykti praėjus 15 mėnesių nuo atostogų metų pabaigos, kai darbdavys neįvykdė paraginimo ir informavimo pareigų.
- 18 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendime *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874) Teisingumo Teismas konstatavo, jog bet koks darbdavio veikimas ar neveikimas, dėl kurio darbuotojas gali būti atgrasomas pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, prieštarauja teise į kasmetines atostogas siekiamam tikslui. Darbdaviui, kuris nesuteikė darbuotojui galimybės pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, tenka iš to kylančios pasekmės.
- 19 Jei šie principai būtų taikomi ir dėl atostogų metų, kuriais darbuotojui buvo nustatytas nuo to momento nepertraukiamai tebesitęsiantis visiškas nedarbingumas, teisė į atostogas neišnyktų ir praėjus 15 mėnesių nuo šių atostogų metų pabaigos tiek, kiek darbuotojas dar būtų galėjęs išeiti kasmetinių atostogų prieš jam nustatant visišką nedarbingumą, jei būtų laiku įvykdytos paraginimo ir informavimo pareigos.
- 20 Jei darbdavys atitinkamai neparagintų darbuotojo ir jo neinformuotų, kaip to reikalaujama, jis rizikuotų, jog teisė į atostogas galutinai neišnyks, net jei darbuotojas ir po antrų metų, einančių po atostogų metų, kovo 31 d. tebebūtų visiškai nedarbingas. Darbdavys šią riziką faktiškai galėtų atmesti, tik jei savo pareigas įvykdytų jau kalendorinių metų pradžioje.
- 21 Darbuotojas nurodytomis sąlygomis rizikuotų netekti galimybės pasinaudoti visa teise į atostogas dėl atostogų metais nustatyto, kai kada ilgai tebesitęsiančio visiško nedarbingumo tik tuomet, kai darbdavys – kaip suprantama šiomis aplinkybėmis – laiku įvykdė bendradarbiavimo pareigas ir taip sukūrė sąlygas tam, kad teisė į atostogas būtų ribojama laiko atžvilgiu pagal *BuRIG* 7 straipsnio 3 dalį.
- 22 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendime *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, 43 punktas) Teisingumo Teismas, priešingai, konstatavo, kad pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį nedraudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kuriose darbuotojų ilgos ligos atvejais numatytas iki 15 mėnesių apribotas perkėlimo laikotarpis, kuriam pasibaigus teisė į mokamas kasmetines atostogas išnyksta.
- 23 Jei šis principas taip pat būtų taikomas dėl atostogų metų, kuriais darbuotojui buvo nustatytas nuo to momento nepertraukiamai tebesitęsiantis visiškas nedarbingumas, ši teisė į atostogas galėtų išnykti praėjus 15 mėnesių nuo šių atostogų metų pabaigos net ir tuo atveju, kai darbdavys neįvykdė paraginimo ir informavimo pareigų. Tokiu atveju prieš nustatant visišką nedarbingumą turėtos teisės į atostogas už atostogų metus išnyktų, taip pat tiek, kiek darbuotojas prieš

susirgdamas dar būtų galėjęs pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, jei būtų laiku įvykdytos paraginimo ir informavimo pareigos.

- 24 Teisingumo Teismas iki šiol dar nėra svarstęs, ar pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį leidžiama apriboti principą, kad teisė į atostogas gali būti apribojama laiko atžvilgiu, tik jei įvykdytos bendradarbiavimo pareigos, kai darbuotojas negalėjo išeiti atostogų dėl visiško nedarbingumo, tačiau būtų galėjęs pasinaudoti teise į atostogas atostogų metais prieš jam nustatant visišką nedarbingumą, jei darbdavys būtų įvykdęs paraginimo ir informavimo pareigas.
- 25 Teisingumo Teismas 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendime *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874) nurodė, kad nacionalinės teisės nuostata dėl teisės į atostogas išnykimo turi būti netaikoma, jeigu jos negalima aiškinti pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį. Darbuotojo ir valstybinio darbdavio ginče ši išvada kyla iš Direktyvos 2003/88 7 straipsnio ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalies. Jei kita ginčo šalis yra privatus darbdavys, ši išvada kyla iš Chartijos 31 straipsnio 2 dalies.

Antrasis prejudicinis klausimas

- 26 Jei Teisingumo Teismas į pirmąjį prejudicinį klausimą atsakytų teigiamai, priimant sprendimą byloje būtų reikšminga tai, ar pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį pirmajame klausime nurodytomis aplinkybėmis būtų draudžiamas toks nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai *BURIG* 7 straipsnio 3 dalies, aiškinimas, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas, kuria nebuvo pasinaudota, išnyksta vėliau nei praėjus 15 mėnesių nuo atostogų metų pabaigos, kai visiškas nedarbingumas – kaip ieškovo atveju – nepertraukiamai tęsiasi po antrų metų, einančių po atostogų metų, kovo 31 d.
- 27 Į šį klausimą Teisingumo Teismas taip pat kol kas nėra aiškiai atsakęs.
- 28 Remiantis *Bundesarbeitsgericht* jurisprudencija, teisė į atostogas, neišnykusi atostogų metų gruodžio 31 d. dėl bendradarbiavimo pareigų neįvykdymo, sumuojama su teise į atostogas, atsiradusia kitų metų sausio 1 d. Jai, kaip ir naujai atsiradusiai, teisei į atostogas taikomos *BURIG* 7 straipsnio 1 dalies pirmo sakinio ir 3 dalies nuostatos.
- 29 Kolegijos manymu, – jeigu Teisingumo Teismas į pirmąjį prejudicinį klausimą atsakytų teigiamai – Teisingumo Teismo jurisprudencijoje kol kas nėra aiškiai atsakyta, ar pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalį įmanoma, kad teisė į atostogas už atitinkamus atostogų metus (šiuo atveju – 2014 m.), neišnykusi dėl paraginimo ir informavimo pareigų neįvykdymo, tebesitęsiant nedarbingumui, būtų traktuojama lygiai taip pat kaip teisė į atostogas, atsiradusi pirmais metais, einančiais po atostogų metų (šiuo atveju – 2015 m.). Teisė į atostogas už pirmus metus, einančius po atostogų metų, išnyktų praėjus 15 mėnesių, neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys įvykdė paraginimo ir informavimo

pareigas, nes darbdaviui būtų objektyviai neįmanoma suteikti galimybės pasinaudoti teise į atostogas darbuotojui, kuris jau pirmą metų, einančių po atostogų metų, pradžioje tebėra visiškai nedarbingas.

- 30 Jei pagal Sąjungos teisę būtų leidžiama teisės į mokamas kasmetines atostogas perkėlimui taikyti tokį apribojimą laiko atžvilgiu, ieškovo teisė į atostogas už 2014 m. dėl tebesitęsiančio visiško nedarbingumo būtų išnykusi ne vėliau kaip praėjus 15 mėnesių po metų, einančių po atostogų metų, pabaigos, t. y. 2017 m. kovo 31 d.
- 31 Kolegijos manymu, taip pat nėra išaiškinta, ar, nustačius visišką darbuotojo nedarbingumą, darbdavys vis tiek dar gali įvykdyti paraginimo ir informavimo pareigas ir taip sukurti sąlygas tam, kad teisė į atostogas būtų ribojama laiko atžvilgiu ir išnyktų vėliau nei praėjus 15 mėnesių nuo atostogų metų pabaigos, kai darbuotojas per visą šį laikotarpį nepertraukiamai yra visiškai nedarbingas ir todėl negali pasinaudoti teise į atostogas.

DARBINIS VERTINIMAS