

TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2010 m. balandžio 22 d.*

Byloje C-486/08

dėl *Landesgericht Innsbruck* (Austrija) 2008 m. spalio 14 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2008 m. lapkričio 12 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols

prieš

Land Tirol,

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas A. Tizzano, teisėjai E. Levits (pranešėjas), A. Borg Barthet, M. Ilešič ir M. Berger,

* Proceso kalba: vokiečių.

generalinė advokatė E. Sharpston,
posėdžio sekretorius B. Fülöp, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2010 m. sausio 21 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, atstovaujamos D. Rief,

— Tirolio federalinės žemės, atstovaujamos *Rechtsanwalt* B. Oberhofer,

— Austrijos vyriausybės, atstovaujamos C. Pesendorfer ir T Kröll,

— Danijos vyriausybės, atstovaujamos J. Bering Liisberg ir R. Holdgaard,

— Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos M. Lumma ir C. Blaschke,

— Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir V. Kreuzschitz,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinės advokatės nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl, pirma, 1997 m. birželio 6 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną (toliau – Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną), išdėstyto 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267), iš dalies pakeistos 1998 m. balandžio 7 d. Tarybos direktyva 98/23/EB (OL L 131, p. 10; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 278), priede, 4 straipsnio ir, antra, 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (toliau – Bendrasis susitarimas dėl darbo pagal terminuotas sutartis), išdėstyto 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368) priede, aiškinimo bei dėl 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (OL L 204, p. 23) 14 straipsnio 1 dalies c punkto aiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant bylą tarp *Zentralbetriebsrat der Landeskrankeenhäuser Tirols* (Tirolio federalinės žemės ligoninių darbo taryba) ir Tirolio federalinės žemės dėl tam tikrų 2008 m. lapkričio 8 d. Tirolio federalinės žemės įstatymo dėl

sutartininkų (*Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz*, BGBl. I, 2/2001) iki 2009 m. vasario 1 d. galiojusios redakcijos (toliau – L-VBG) nuostatų, susijusių su sutartininkais, įdarbintais nereguliariai, ne visam darbo laikui arba pagal terminuotą darbo sutartį, bei sutartininkais, išėjusiais vaiko priežiūros atostogų.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisės aktai

3. Pagal Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 1 straipsnio a punktą šio susitarimo tikslas:

„Sudaryti sąlygas, kurios panaikintų darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją ir gerintų darbo ne visą darbo dieną kokybę.“

4. Minėto Bendrojo susitarimo 4 straipsnyje „Nediskriminavimo principas“ numatyta:

„1. Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos negu panašioje situacijoje esantiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas.

2. Prireikus taikomas *pro rata temporis* principas.

<...>“

- 5 Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 1 punkto 1 papunktyje numatyta, kad šio susitarimo tikslas yra:

„pagerinti darbo pagal terminuotas sutartis kokybę, užtikrinant nediskriminavimo principo taikymą“.

- 6 Minėto Bendrojo susitarimo 4 punkte „Nediskriminavimo principas“ numatyta:

„1. Pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašioms nuolatiniams darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta.

2. Tam tikrais atvejais taikomas *pro rata temporis* (proporcingo laiko) principas.

<...>“

7 Direktyvos 2006/54 14 straipsnyje nurodyta:

„1. Nei viešajame, nei privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties šiais aspektais:

<...>

c) užimtumo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat užmokesčio, kaip numatyta šioje direktyvoje [numatyta Sutarties 141 straipsnyje];

<...>“

8 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) 1 straipsnyje nurodyta:

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

2. Ši direktyva taikoma

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

<...>“

9 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 teises į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas.

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

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

11 1995 m. gruodžio 14 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų (toliau – Bendrasis susitarimas dėl tėvystės atostogų), išdėstyto 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp

UNICE, CEEP ir ETUC (OL L 145, p. 4; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 285), iš dalies pakeistos 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/75/EB (OL L 10, 1998, p. 24; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 263), priede, 2 straipsnio 6 dalyje nustatyta:

„Tėvystės atostogų metu ir joms prasidėjus darbuotojo įgytos teisės [Prasidedant tėvystės atostogoms darbuotojo įgytos arba įgyjamos teisės] išlieka nepakitusios iki pat tėvystės atostogų pabaigos. Pasibaigus tėvystės atostogoms (toliau tekste vaiko priežiūros atostogos) šios teisės taikomos įskaitant pakeitimus, atsiradusius pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ir nusistovėjusią tvarką.“

Nacionalinės teisės aktai

¹² L-VBG 1 straipsnyje numatyta:

„1. Tiek, kiek 2 dalyje nenumatyta leidžianti nukrypti nuostata, šis įstatymas taikomas visiems pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, kurie susaistyti sutartiniais santykiais pagal privatinę teisę su Tirolio federaline žeme (sutartininkai).

2. Šis įstatymas netaikomas:

<...>

m) asmenims, įdarbintiems ne ilgesniam kaip šešių mėnesių laikotarpiui arba dirbantiems nereguliariai, arba, jeigu jie, nors ir dirbdami reguliariai, dirba mažiau kaip 30 % normalaus darbo laiko;

<...>“

13 Šio įstatymo 54 straipsnyje nurodyta:

„Sutartininkas turi teisę į atostogas (kasmetines atostogas) už kiekvienus kalendorinius metus.“

14 Minėto įstatymo 55 straipsnyje nustatyta:

„1. Jeigu nėra leidžiančių nukrypti nuostatų, už kiekvienus kalendorinius metus suteikiama teisė į atostogas, kurios trunka:

<...>

5. Pakeitus darbo valandas, dar nepanaudotos metinės atostogos proporcingai perskaičiuojamos pagal naujas darbo valandas.“

15 Pagal L-VBG 60 straipsnį:

„Sutartininkams teisė į metines atostogas išnyksta, jei iki kitų kalendorinių metų – po metų, per kuriuos buvo įgyta teisė į atostogas, gruodžio 31 d. jos nebuvo išnaudotos. Jei iki šio momento atostogomis negalima pasinaudoti dėl tarnybinių priežasčių, teisė į metines atostogas išnyksta tik pasibaigus kitiems kalendoriniams metams po aptariamų metų. Jei toks darbuotojas išeina motinystės atostogų pagal 2005 m. ar 1979 m. Tirolio motinystės apsaugos įstatymą (*Tiroler Mutterschutzgesetz*) arba pagal 2005 m. Tirolio vaiko priežiūros atostogų įstatymą (*Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz*), teisės išeiti šių kasmetinių atostogų terminas prailginamas tiek, kiek šios atostogos viršija 10 mėnesių laikotarpį.“

16 2008 m. lapkričio 12 d. įstatymu (BGBl. I, 5/2009), įsigaliojusiu 2009 m. vasario 1 d., buvo pakeistas L-VBG 1 straipsnio 2 dalies m punktas, kurio redakcijoje nuo šios datos numatyta:

„Asmenims, įdarbintiems ne ilgesniam kaip šešių mėnesių laikotarpiui arba dirbantiems nereguliariai.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

17 Ieškovė pagrindinėje byloje, kaip kompetentinga Tirolio federalinės žemės darbuotų institucija, pareiškė ieškinį dėl pripažinimo pagal specialią procedūrą, numatytą Įstatymo dėl jurisdikcijos ir procedūros darbo teisės ir socialinės apsaugos srityje (*Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz*, BGB1. Nr. 104/1985) 54 straipsnio 1 dalyje.

- 18 Šiuo Tirolio federalinei žemei, kaip darbdaviui, pareikštu ieškiniu siekiama, kad *Landesgericht Innsbruck* pripažintų, jog tam tikros L-VBG nuostatos yra nesuderinamos su Bendrijos teise.
- 19 Šiomis aplinkybėmis *Landesgericht Innsbruck* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

- „1. Ar <...> Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną <...> 4 straipsnio 1 dalį atitinka tai, kad darbuotojai, kurie vietos ar regiono valdžios įstaigoje arba valstybės įmonėje buvo įdarbinti pagal privatinę teisę ir kurie dirba mažiau kaip 12 val. per savaitę (30 % normalaus darbo laiko), vertinami mažiau palankiai, palyginti su panašiais visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais, kiek tai susiję su darbo užmokesčiu, klasifikavimu, darbo laikotarpių įskaitymu į stažą, teisėmis į atostogas, papildomomis išmokomis, priedų už viršvalandžius mokėjimu ir t. t?
2. Ar šio Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 2 dalyje nustatytas *pro rata temporis* principas aiškintinas taip, kad jis draudžia tokią nacionalinę įstatymo nuostatą, kokia yra L-VBG 55 straipsnio 5 dalis, pagal kurią, pakeitus darbuotojo darbo valandas, dar nepanaudotos atostogos proporcingai perskaičiuojamos pagal naują darbo laiką, dėl ko darbuotojui, kuris vietoj visos darbo dienos pradeda dirbti ne visą darbo dieną, sumažinamas atostogų dienų, kurių jis sukauptė dirbdamas visą darbo dieną, skaičius arba nuo to momento ne visą darbo dieną dirbantis darbuotojas gali panaudoti atostogas gaudamas mažesnius atostoginius?
3. Ar tokia nacionalinė nuostata, kaip antai L-VBG 1 straipsnio 2 dalies m punktas, pagal kurią darbuotojai, įdarbinti ne ilgesniam kaip šešių mėnesių laikotarpiui arba dirbantys nereguliariai, vertinami mažiau palankiai, palyginti su panašiais

nuolat dirbančiais asmenimis, kiek tai susiję su darbo užmokesčiu, klasifikavimu, ankstesnių darbo laikotarpių įskaitymu į stažą, teise į atostogas, papildomomis išmokomis, priedų už viršvalandžius mokėjimu ir kitomis sąlygomis, prieštarauja <...> Bendrojo susitarimo (dėl darbo pagal terminuotas sutartis) <...> 4 punktui?

4. Ar yra netiesioginė diskriminacija dėl lyties pagal <...> Direktyvos <...> 2006/54/EB <...> 14 straipsnio 1 dalies c punktą, kai darbuotojams, kurie pasinaudoja įstatymo garantuojama teise į dvejų metų trukmės vaiko priežiūros atostogas, įstatymais garantuojama teisė į metines atostogas už metus prieš vaiko gimimą pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms išnyksta ir kai suinteresuoti darbuotojai dažniausiai (97 %) yra moterys?“
- ²⁰ 2009 m. gruodžio 10 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2009 m. gruodžio 14 d., *Landesgericht Innsbruck* paprašė Teisingumo Teismo sprendimą priimti tik dėl antrojo, trečiojo ir ketvirtojo klausimų, kurie jam pateikti pagal EB 234 straipsnį, o pirmojo klausimo nenagrinėti.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl priimtinumų

- ²¹ Raštu pateiktose pastabose Tirolio federalinė žemė nurodė, jog atsižvelgiant į tai, kad nacionalinio teismo nurodytos Sąjungos teisės nuostatos tiesiogiai netaikomos, Teisingumo Teismui pateikti prejudiciniai klausimai nepriimtini.

- 22 Šiuo atžvilgiu iš nusistovėjusios teismo praktikos matyti, kad visais atvejais, kai direktyvos nuostatos, sprendžiant iš jų turinio, yra besąlyginės ir pakankamai aiškios, privatūs asmenys gali jomis remtis valstybės narės, kaip darbdavės, atžvilgiu (šiuo klausimu, be kita ko, žr. 2003 m. kovo 20 d. Sprendimo *Kutz-Bauer*, C-187/00, Rink. p. I-2741, 69 ir 71 punktus; 2008 m. balandžio Sprendimo *Impact*, C-268/06, Rink. p. I-2483, 57 punktą bei 2009 m. liepos 16 d. Sprendimo *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, C-537/07, Rink. p. I-6525, 33 punktą). Taip neabejotinai yra Direktyvos 2006/54 14 straipsnio atveju.
- 23 Be to, šią teismo praktiką leidžiama taikyti susitarimams, kaip antai Bendrajam susitarimui dėl darbo ne visą darbo dieną ir Bendrajam susitarimui dėl darbo pagal terminuotas sutartis, kurie yra Europos Sąjungos mastu vykusio socialinių partnerių dialogo rezultatas ir kurie, remiantis jų teisiniu pagrindu, buvo įgyvendinti Europos Sąjungos Tarybos direktyva, būdami jos sudedamąja dalimi (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Impact* 58 punktą).
- 24 Atsižvelgdamas į šį vertinimą, Teisingumo Teismas, be kita ko, nusprendė, jog Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto 1 dalis yra besąlyginė ir pakankamai tiksliai, kad privatus asmuo ja galėtų remtis nacionaliniame teisme (žr. minėto Sprendimo *Impact* rezoliucinės dalies 2 punktą). Be to, Teisingumo Teismas nurodė, kad minėto Bendrojo susitarimo 4 punkto 2 dalyje tik pabrėžiama viena iš pasekmių, kurios prireikus taikant teismo kontrolę gali būti siejamos su nediskriminavimo principo taikymu pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems asmenims, visiškai nepažeidžiant šio principo esmės (minėto Sprendimo *Impact* 65 punktas).
- 25 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta bei į tai, kad Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio ir Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto formuluotės *mutatis mutandis* yra tapačios, darytina išvada, kad Sąjungos

teisės nuostatos, kuriomis remiasi nacionalinis teismas, yra besąlyginės ir pakankamai tikslios, kad privatus asmuo jomis galėtų remtis nacionaliniame teisme.

- 26 Šiomis aplinkybėmis prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra priimtinas.

Dėl antrojo klausimo

- 27 Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį klausimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar atitinkamą Sąjungos teisę, ypač Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 2 dalį, reikia aiškinti kaip draudžiančią nacionalinės teisės nuostatą, kaip antai L-VBG 55 straipsnio 5 dalis, pagal kurią, pakeitus darbuotojo darbo valandas, dar nepanaudotos atostogos perskaičiuojamos taip, kad darbuotojui, kuris vietoj visos darbo dienos pradeda dirbti ne visą darbo dieną, sumažinamas mokamų kasmetinių atostogų dienų, kurių jis sukaupe dirbdamas visą darbo dieną, skaičius arba jis gali panaudoti šias atostogas tik gaudamas mažesnę atostoginių sumą.
- 28 Šiuo klausimu visų pirma svarbu priminti, 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 kuri kompetentingos nacionalinės valdžios institucijos turi įgyvendinti laikydamosi aiškiai pačioje 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvoje 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 197–203) 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; bei, kalbant apie Direktyvą 2003/88, žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir

C-520/06, Rink. p. I-179, 22 punktą ir 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Vicente Pereda*, C-277/08, Rink. p. I-8405, 18 punktą).

- 29 Antra, reikia pastebėti, kad šis ypatingos svarbos Sąjungos socialinės teisės principas negali būti aiškinamas siaurai (pagal analogiją žr. 2009 m. spalio 22 d. Sprendimo *Meerts*, C-116/08, Rink. p. I-10063, 42 punktą).
- 30 Be to, neginčytina, kad teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslas yra leisti darbuotojui pailsėti ir turėti laiko pramogoms bei laisvalaikiui (žr. minėto Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* 25 punktą). Mokamų kasmetinių atostogų teigiamo poveikio darbuotojo saugai ir sveikatai požiūriu šis poilsio laikotarpis nepraranda savo paskirties, jeigu juo pasinaudojama ne per referencinį laikotarpį, o vėliau (2006 m. balandžio 6 d. Sprendimo *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, Rink. p. I-3423, 30 punktas).
- 31 Iš tiesų turi būti užtikrinta, kad darbuotojas paprastai galėtų faktiškai pailsėti, nes pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalį teisė į mokamas kasmetines atostogas gali būti pakeista pinigine kompensacija tik tuo atveju, kai nutraukiami darbo santykiai (šiuo klausimu, kalbant apie Direktyvą 93/104, žr. minėto Sprendimo *BECTU* 44 punktą ir minėto Sprendimo *Merino Gómez* 30 punktą).
- 32 Iš viso to, kas išdėstyta, matyti, kad tai, jog kasmetinėmis atostogomis pasinaudojama per vėlesnį, o ne referencinį laikotarpį, neturi jokio ryšio su darbuotojo išdirbtu darbo laiku per šį vėlesnį laikotarpį. Todėl pakeitus ir ypač sutrumpinus darbo laiką, kai vietoj visos darbo dienos pradedama dirbti ne visą darbo dieną, negali būti sumažinamas

kasmetinių atostogų dienų, į kurias darbuotojas įgijo teisę dirbdamas visą darbo dieną, skaičius.

- 33 Be to, reikia konstatuoti, kad iš tiesų tinka taikyti Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą *pro rata temporis* principą kasmetinėms atostogoms suteikti už darbo ne visą darbo dieną laikotarpį. Tai, kad kasmetinių atostogų dienų už tokį laikotarpį suteikiama mažiau, palyginti su suteikiamomis už darbo visą darbo dieną laikotarpiu, yra pateisinama objektyviomis priežastimis. Tačiau minėto principo negalima taikyti *ex post* teisei į kasmetines atostogas, įgytai už darbo visą darbo dieną laikotarpį.
- 34 Nors galiausiai nei iš atitinkamų Direktyvos 2003/88 nuostatų, nei iš Direktyvos 2003/88, nei iš Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 2 dalies negali būti padaryta išvada, kad nacionalinės teisės aktuose prie kitų teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimo sąlygų galėtų būti numatytas per referencinį laikotarpį įgytos teisės į atostogas praradimas iš dalies, vis dėlto reikėtų priminti, kad tokia išvada taikoma tik tuo atveju, jei darbuotojas neturėjo realios galimybės pasinaudoti šia teise (žr. minėto Sprendimo *Vicente Pereda* 19 punktą).
- 35 Iš viso to, kas išdėstyta, matyti, kad į antrąją klausimą reikia atsakyti taip: atitinkamą Sąjungos teisę, ypač Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, išdėstyto Direktyvos 97/81, iš dalies pakeistos Direktyva 98/23, priede, 4 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią nacionalinės teisės nuostatą, kaip antai L-VBG 55 straipsnio 5 dalis, pagal kurią, pakeitus darbuotojo darbo valandas, dar nepanaudotos atostogos perskaičiuojamos taip, kad darbuotojui, kuris vietoj visos darbo dienos pradeda dirbti ne visą darbo dieną, sumažinamas mokamų kasmetinių atostogų dienų, kurių jis sukaupė, tačiau negalėjo jomis pasinaudoti dirbdamas visą darbo dieną, skaičius arba jis gali panaudoti šias atostogas tik gaudamas mažesnę atostoginių sumą.

Dėl trečiojo klausimo

- 36 Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punktą turi būti aiškinamas kaip draudžiantis nacionalinės teisės nuostatą, kaip antai L-VBG 1 straipsnio 2 dalies m punktą, pagal kurį į šio įstatymo taikymo sritį nepatenka asmenys, pagal terminuotą darbo sutartį įdarbinti ne ilgesniam kaip šešių mėnesių laikotarpiui arba dirbantys tik nereguliariai.
- 37 Pirmiausia reikia priminti, kad L-VBG pagal iki 2009 m. vasario 1 d. galiojusią redakciją buvo taikomas visą darbo dieną dirbantiems asmenims bei asmenims, įdarbintiems ilgesniam nei šešių mėnesių laikotarpiui arba dirbantiems ne visą darbo dieną mažiau kaip 30 % visos darbo dienos laiko.
- 38 Padarius šio sprendimo 16 punkte nurodytą įstatymo pakeitimą, visi ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai naudojami tomis pačiomis pagal L-VBG suteiktomis teisėmis, susijusiomis, be kita ko, su darbo užmokesčiu, klasifikavimu, ankstesnių darbo laikotarpių įskaitymu į stažą, teise į atostogas, papildomomis išmokomis ir priedų už viršvalandžius mokėjimu, kaip ir visą darbo dieną dirbantys darbuotojai. Iš prie įstatymo projekto pridėtų aiškinamųjų raštų matyti, kad buvo manoma, jog šis pakeitimas reikalingas atsižvelgiant į Bendrąjį susitarimą dėl darbo ne visą darbo dieną.
- 39 Kalbant apie darbuotojus, pagal terminuotą darbo sutartį įdarbintus ne ilgesniam kaip šešių mėnesių laikotarpiui, tarp kurių yra nereguliariai dirbantieji, sudarę vienos dienos darbo sutartį, ir kurie vis dar nepatenka į L-VBG taikymo sritį, reikia konstatuoti, kad iš paprasčiausios aplinkybės, jog šie darbuotojai nesinaudoja minėtu įstatymu pripažintomis teisėmis, išplaukia, kad jie vertinami mažiau palankiai nei pagal neterminuotą darbo sutartį arba ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai.

- 40 Šiuo klausimu reikia patikslinti, kad tai, jog suteikiamos kitos teisės, kurios, Tirolio federalinės žemės teigimu, kyla iš kitų nuostatų, taikytinų į L-VBG taikymo sritį nepatenkančių darbuotojų kategorijai, prireikus tik sušvelnina nepalankų požiūrį į minėtus darbuotojus, kurį lemia tai, kad šiems darbuotojams netaikomas L-VBG.
- 41 Vadinasi, reikia pastebėti, kad vadovaujantis Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 straipsniu ir nediskriminavimo principu skirtingas požiūris į pagal terminuotą darbo sutartį dirbantį darbuotoją ir panašiai pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantį darbuotoją negali būti pateisinamas objektyviomis priežastimis.
- 42 Pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 5 punkto 1 dalies a punkto sąvoka „objektyvios priežastys“ (pranc. k. versijoje „raisons objectives“) aiškinama kaip taikoma apibrėžtoms ir konkrečioms aplinkybėms, apibūdinančioms konkrečią veiklą ir todėl šiame konkrečiame kontekste galinčioms pateisinti terminuotą darbo sutarčių sudarymą paeiliui. Šias aplinkybes gali lemti, pavyzdžiui, ypatingas užduočių, kurioms atlikti šios sutartys buvo sudarytos, pobūdis ir savybės arba prireikus teisėto valstybės narės socialinės politikos tikslo siekimas (2006 m. liepos 4 d. Sprendimo *Adeneler ir kt.*, C-212/04, Rink. p. I-6057, 69 ir 70 punktai bei 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, Rink. p. I-7109, 53 punktas).
- 43 Toks pats išaiškinimas analogiškai taikomas identišškai Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto 1 papunkčio sąvokai „objektyviai“ (pranc. k. versijoje „raisons objectives“ (objektyvios priežastys)) (minėto Sprendimo *Del Cerro Alonso* 56 punktas).
- 44 Šiomis aplinkybėmis minėto punkto sąvoka „objektyviai“ turi būti suprantama kaip neleidžianti pateisinti skirtingą požiūrį į pagal terminuotą ir neterminuotą darbo sutartį dirbančius darbuotojus remiantis tuo, kad toks požiūris yra numatytas

bendroje ir abstrakčioje normoje. Atvirksčiai, minėta sąvoka reikalaujama, kad nagrinėjamas nevienodas požiūris atitiktų tikras reikmes, leistų pasiekti numatytą tikslą ir būtų būtinas jam pasiekti (minėto Sprendimo *Del Cerro Alonso*, C-307/05, Rink. p. I-7109, 57 ir 58 punktai).

45 Vadinasi, Tirolio federalinė žemė mano, kad skirtingas požiūris į L-VBG 1 straipsnio 2 dalies m punkte nurodytus darbuotojus pateisinamas objektyviomis priežastimis, susijusiomis su reikalavimu griežtai administruoti darbuotojus. Austrijos vyriausybė toliau nurodo, kad administraciniu požiūriu būtų labai sunku ir brangu sukurti nuolatines poreikius viršijančias darbo vietas sudarant darbo sutartis su asmenimis, su kuriais *a priori* neplanuojami ilgalaikiai darbo santykiai. Toks požiūris trukdytų siekti teisėto socialinės politikos ir darbo rinkos organizavimo tikslo.

46 Vis dėlto tokie argumentai negali būti pripažinti pagrįstais. Iš tiesų, viena vertus, griežtu darbuotojų administravimu, kurį apima biudžetiniai sumetimai, negalima pateisinti diskriminacijos (šiuo klausimu žr. 2003 m. spalio 23 d. Sprendimo *Schönheit et Becker*, C-4/02 ir C-5/02, Rink. p. I-12575, 85 punktą). Kita vertus, Europos Komisija teisingai pažymi, kad Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punktu nesiekama būtinai sukurti nuolatines darbo vietas.

47 Iš viso to, kas išdėstyta, matyti, kad Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, išdėstyto Direktyvos 1999/70 priede, 4 punktas turi būti aiškinamas kaip draudžiantis nacionalinės teisės nuostatą, kaip antai L-VBG 1 straipsnio 2 dalies m punktas, pagal kurį į šio įstatymo taikymo sritį nepatenka asmenys, pagal terminuotą darbo sutartį įdarbinti ne ilgesniam kaip šešių mėnesių laikotarpiui arba dirbantys tik nereguliariai.

Dėl ketvirtąjo klausimo

- 48 Ketvirtuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar atitinkamą Sąjungos teisę, ypač Direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalies c punktą, reikia aiškinti kaip draudžiančią nacionalinę nuostatą, kaip antai L-VBG 60 straipsnio paskutinis sakinyss, pagal kurį darbuotojai, daugiausia moterys, pasinaudoję teise į dvejų metų trukmės vaiko priežiūros atostogas, pasibaigus šioms atostogoms praranda teisę į mokamas kasmetines atostogas, įgytą už metus prieš jų vaiko gimimą.
- 49 Šiuo klausimu reikia nurodyti, kad net jei formaliąja prasme prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas tik prašo išaiškinti Direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalies c punktą, tokia aplinkybė netrukdo Teisingumo Teismui pateikti nacionaliniam teismui išsamų Sąjungos teisės aiškinimą, kuris gali būti naudingas sprendimui šio teismo nagrinėjamoje byloje priimti, neatsižvelgiant į tai, ar savo pateiktame klausime tas teismas apie tai užsimena, ar ne (šiuo klausimu žr. 2004 m. balandžio 29 d. Sprendimo *Weigel*, Rink. p. I-4981, 44 punktą ir 2006 m. vasario 21 d. Sprendimo *Ritter-Coulais*, C-152/03, Rink. p. I-1711, 29 punktą).
- 50 Taigi visų pirma reikia priminti, kad pagal Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų 2 straipsnio 6 dalį, kuria privati asmenys gali remtis nacionaliniame teisme (žr. minėto Sprendimo *Limón Sánchez-Camacho* rezoliucinės dalies 1 punktą), prasišalant vaiko priežiūros atostogoms darbuotojo įgytos ar įgyjamos teisės išlieka nepakitusios iki pat vaiko priežiūros atostogų pabaigos ir jos taikomos šioms atostogoms pasibaigus.
- 51 Taigi ir iš minėtos 2 straipsnio 6 dalies formuluotės, ir iš jos konteksto matyti, kad šia nuostata siekiama išvengti iš darbo santykių kylančių įgytų arba įgyjamų teisių,

kuriomis darbuotojas gali naudotis prasidėjus vaiko priežiūros atostogoms, praradimo arba jų susiaurinimo bei užtikrinti, kad pasibaigus šioms atostogoms jo padėtis tokių teisių atžvilgiu bus lygiai tokia pati kaip iki atostogų pradžios (žr. minėto Sprendimo *Gómez-Limón Sánchez-Camacho* 39 punktą ir minėto Sprendimo *Meerts* 39 punktą).

- 52 Bendrasis susitarimas dėl tėvystės atostogų atitinka pagrindinius tikslus, kurie įtvirtinti Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos, į kurią daroma nuoroda šiame Bendrajame susitarime ir kuri minima EB 136 straipsnyje, 16 punkte, susijusiam su vienodu požiūriu į vyrus ir moteris, t. y. tikslus, susijusius su darbuotojų, nagrinėjamu atveju tų, kurie paprašė ar išėjo vaiko priežiūros atostogų, gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimu ir jų derama socialine apsauga (minėto Sprendimo *Meerts* 37 punktą).
- 53 Iš šių Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų tikslų matyti, kad šio susitarimo 2 straipsnio 6 dalyje nurodyta sąvoka „įgytos arba įgyjamos teisės“ apima visas tiesiogiai ar netiesiogiai iš darbo santykių kylančias teises ir naudą pinigais ar natūra, kurių darbuotojas turi teisę reikalauti darbdavio prasidedant vaiko priežiūros atostogoms (minėto Sprendimo *Meerts* 43 punktą).
- 54 Kadangi teisė į mokamas kasmetines atostogas, kaip jau buvo priminta šio sprendimo 27 punkte, yra ypatingos svarbos, ji neabejotina yra viena iš kiekvienam darbuotojui, nesvarbu, ar jis yra moteris, ar vyras, tiesiogiai iš darbo santykių kylančių teisių.
- 55 Kadangi ši išvada taikoma visiems darbuotojams, nesvarbu, ar jie būtų moterys, ar vyrai, pasinaudojantiems teise į dvejų metų trukmės vaiko priežiūros atostogas, nebereikia aiškinti Direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalies c punkto.

- 56 Iš viso to, kas išdėstyta, matyti, kad į ketvirtąjį klausimą reikia atsakyti taip: Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, išdėstyto Direktyvos 96/34, iš dalies pakeistos Direktyva 97/75, priede, 2 straipsnio 6 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią nacionalinę nuostatą, kaip antai L-VBG 60 straipsnio paskutinis sakinytis, pagal kurį darbuotojai, pasinaudoję teise į dvejų metų trukmės vaiko priežiūros atostogas, pasibaigus šioms atostogoms praranda teisę į mokamas kasmetines atostogas, įgytą už metus prieš jų vaiko gimimą.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 57 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 (pirmoji kolegija) nusprendžia:

1. Atitinkamą Sąjungos teisę, ypač 1997 m. birželio 6 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, išdėstyto 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), iš dalies pakeistos 1998 m. balandžio 7 d. Tarybos direktyva 98/23/EB, priede, 4 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią nacionalinės teisės nuostatą, kaip antai 2008 m. lapkričio 8 d. Tirolio federalinės žemės įstatymo dėl sutartininkų (*Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz*) iki 2009 m. vasario 1 d. galiojusios redakcijos 55 straipsnio 5 dalis, pagal kurią, pakeitus darbuotojo darbo valandas, dar nepanaudotos atostogos perskaičiuojamos taip, kad darbuotojui, kuris vietoj visos darbo dienos pradeda dirbti ne visą darbo dieną, sumažinamas mokamų kasmetinių atostogų dienų, kurių jis sukauptė, tačiau negalėjo

jomis pasinaudoti dirbdamas visą darbo dieną, skaičius arba jis gali panaudoti šias atostogas tik gaudamas sumažintą atostoginių sumą.

2. 1999 m. kovo 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotą sutartį, išdėstyto 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotą sutartį priede, 4 punktas turi būti aiškinamas kaip draudžiantis nacionalinės teisės nuostatą, kaip antai 2008 m. lapkričio 8 d. Tirolio federalinės žemės įstatymo dėl sutartininkų iki 2009 m. vasario 1 d. galiojusios redakcijos 1 straipsnio 2 dalies m punktas, pagal kurį į šio įstatymo taikymo sritį nepatenka asmenys, pagal terminuotą darbo sutartį įdarbinti ne ilgesniam kaip šešių mėnesių laikotarpiui arba dirbantys tik nereguliariai.

3. 1995 m. gruodžio 14 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, išdėstyto 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC, iš dalies pakeistos 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/75/EB, priede, 2 straipsnio 6 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią nacionalinę nuostatą, kaip antai 2008 m. lapkričio 8 d. Tirolio federalinės žemės įstatymo dėl sutartininkų iki 2009 m. vasario 1 d. galiojusios redakcijos 60 straipsnio paskutinis sakiny, pagal kurį darbuotojai, pasinaudoję teise į dvejų metų trukmės vaiko priežiūros atostogas, pasibaigus šioms atostogoms praranda teisę į mokamas kasmetines atostogas, įgytą už metus prieš jų vaiko gimimą.

Parašai.