

TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2011 m. rugsėjo 15 d.*

Byloje C-155/10

dėl *Supreme Court of the United Kingdom*, anksčiau *House of Lords* (Jungtinė Karalystė), 2010 m. kovo 24 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2010 m. balandžio 2 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Williams ir kt.

prieš

British Airways plc

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

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

generalinė advokatė V. Trstenjak,
posėdžio sekretorė L. Hewlett, vyriausioji administratorė,

* Proceso kalba: anglų.

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2011 m. balandžio 14 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- Williams ir kt., atstovaujamų QC J. McNeill ir baristerio M. Ford,
- *British Airways plc*, atstovaujamos C. Jeans ir QC A. Short,
- Danijos vyriausybės, atstovaujamos V. Pasternak Jørgensen ir C. Vang,
- Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir N. Yerrell,

susipažinęs su 2011 m. birželio 16 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

Sprendimą

- ¹ Prašymas 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, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381) 7 straipsnio ir Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto

darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo, išdėstyto 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/79/EB dėl šio susitarimo įgyvendinimo (OL L 302, p. 57; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 75, toliau – Europos susitarimas) priede, 3 straipsnio išaiškinimo.

- 2 Šis prašymas pateiktas sprendžiant ginčą tarp Williams bei kitų darbuotojų ir jų darbdavio *British Airways plc* (toliau – *British Airways*) dėl per mokamas kasmetines atostogas gaunamo darbo užmokesčio.

Teisinis pagrindas

Sjungos teisės aktai

- 3 Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje „Kasmetinės atostogos“ numatyta: „Kasmetinės atostogos

„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 darbo santykiai.“

4 Europos susitarimo 3 straipsnyje nustatyta:

„1. Civilinės aviacijos mobilieji darbuotojai turi teisę į apmokamas mažiausiai keturių savaitių trukmės metines atostogas, vadovaujantis nacionalinių įstatymų ir (arba) praktikos nustatytais reikalavimais, taikomais teisei į tokias atostogas ir jų suteikimui.

2. Apmokamų metinių atostogų minimalaus laiko negalima pakeisti atitinkama pinigine išmoka, išskyrus atvejus, kai nutraukiami darbo santykiai.“

Nacionalinės teisės aktai

5 2004 m. Taisyklėse dėl civilinės aviacijos (darbo laiko) [*Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004 (Statutory Instruments 2004 Nr. 756)*] nustatyta:

„4. 1. Įgulos narys turi teisę į bent keturių savaitių mokamas kasmetines atostogas arba, atsižvelgiant į trumpesnę nei vieno metų darbo laikotarpį, į atitinkamą keturių savaitių laikotarpį.

2. Atostogos, į kurias turi teisę įgulos narys pagal šį straipsnį:

a) gali būti imamos dalimis;

b) jų negalima pakeisti pinigine kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami įgulos nario darbo santykiai.“

6 Šių taisyklių 9 straipsnyje reikalaujama, kad kiekvienas darbdavys užtikrintų, jog:

„<...> bet kuri mėnesį

a) nė vienas jo darbuotojas savo darbo laiku nevykdytų veiklos kaip įgulos narys, jei 12 mėnesių laikotarpiu, kuris baigiasi prieš nagrinėjamą mėnesį einančio mėnesio pabaigoje, tokio asmens bendras skrydžio laikas viršija 900 valandų, ir

b) nė vieno jo įdarbinto įgulos nario bendras metinis darbo laikas neviršytų 2 000 valandų 12 mėnesių laikotarpiu, kuris baigiasi prieš nagrinėjamą mėnesį einančio mėnesio pabaigoje.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 7 Williams ir kiti ieškovai yra *British Airways* įdarbinti pilotai (toliau – pilotai). Dėl jų darbo sąlygų su *British Airways* derėjosi pilotų profesinė sąjunga *British Air Line Pilots Association* (*British Air Line* pilotų asociacija). Šios darbo sąlygos nustatytos 2005 m. balandžio 1 d. Susitarimo memorandume (*Memorandum of Agreement*, toliau – MOA).
- 8 Pagal MOA pilotų darbo užmokestį sudaro trys komponentai. Pirmasis – fiksuota metinė suma. Antrasis ir trečiasis yra priedai, kurių dydis priklauso nuo skrydžio valandų (priedas lygus 10 GBP už numatyto skrydžio valandą) ir laiko, praleisto ne bazėje (priedas šiuo atveju lygus 2,73 GBP už valandą). Visas priedas už skrydžio valandas vertinamas kaip darbo užmokestis ir yra apmokestinamas, o kiek tai susiję su priedu už laiką, praleistą ne bazėje, 82 % šios sumos vertinami kaip kompensacija išlaidoms padengti ir tik 18 % laikoma apmokestinamu darbo užmokesčiu.
- 9 Laikas, kurį pilotas praleidžia vykdydamas skrydį, priklauso nuo jo maršruto ir skrydžio tvarkaraščio. Kaip teigia *Supreme Court of the United Kingdom*, tai paprastai sudaro apie 15 dienų per mėnesį.
- 10 Pagal MOA darbo užmokestis už kasmetines mokamas atostogas apskaičiuojamas vien pagal pirmąjį darbo užmokesčio komponentą, t. y. atsižvelgiant į fiksuotą metinę sumą.
- 11 Pilotai teigia, kad pagal Sąjungos teisę užmokesčio už kasmetines atostogas suma turi būti grindžiama visu jų darbo užmokesčiu, įskaitant priedus.

- 12 *Employment Tribunal* (Darbo ginčų teismas) ir *Employment Appeal Tribunal* (Apeliacinis darbo ginčų teismas) priėmė ieškovams palankų sprendimą. *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* (Anglijos ir Velso apeliacinio teismo civilinių bylų skyrius) pritarė priešingiems, *British Airways*, argumentams ir nusprendė, kad darbo užmokestį sudarė tik fiksuota metinė suma.
- 13 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl žodžių junginio „mokamos kasmetinės atostogos“ reikšmės ir nacionalinio įstatymų leidėjo arba praktikos turimos veiksmų laisvės nustatyti „teises į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas“.
- 14 Tokiomis aplinkybėmis *Supreme Court of the United Kingdom* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Pagal a) [1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos] direktyvos 93/104/EB [dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, p. 18; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 197)], iš dalies pakeistos 2000 m. birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/34/EB (OL L 195, p. 41; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 27) ir [Direktyva] 2003/88 <...>, 7 straipsnį ir b) Europos susitarimo <...> 3 straipsnį:

- a) ar ir kiek Europos teisėje apibrėžti ar nustatyti reikalavimai dėl darbo užmokesčio už mokamas kasmetines atostogas pobūdžio ir (arba) dydžio ir
- b) ar ir kiek valstybės narės gali nustatyti, kaip turi būti apskaičiuojamas toks darbo užmokestis?

2. Visų pirma, ar pakanka, kad pagal nacionalinę teisę, praktiką, kolektyvinius susitarimus ir sutartis, sudarytas darbdavių ir darbuotojų, darbo užmokestis už atostogas suteikia darbuotojui galimybę ir jį skatina imti kasmetinių atostogų bei, tikrąja šių žodžių prasme, jomis naudotis, ir ar nėra jokios pagrįstos rizikos, kad darbuotojas taip nedarys?

3. Ar būtinai darbo užmokestis turi:

a) tiksliai atitikti „įprastą“ darbuotojo darbo užmokestį arba

b) iš esmės būti į jį panašus?

4. Be to, jei į 3a arba 3b punkte pateiktą klausimą būtų atsakyta teigiamai, ar tinkamas palyginimo kriterijus yra:

a) darbo užmokestis, kurį darbuotojas būtų gavęs per tam tikrą atostogų laikotarpį, jei jis būtų dirbęs, o ne atostogavęs, ar

b) darbo užmokestis, kurį jis gavo per kitą ir, jei taip, kokį laikotarpį, kai dirbo?

5. Kaip reikėtų įvertinti „įprastą“ arba „panašų“ darbo užmokestį tais atvejais, kai:
- a) dirbančio darbuotojo darbo užmokestis padidinamas, jei jis vykdo konkrečią veiklą,

 - b) nustatyta metinė ar kitokia riba dėl tokios veiklos, kurią darbuotojas gali vykdyti, masto ir laikotarpio ir tokia riba jau viršyta arba beveik viršyta, kai imamos kasmetinės atostogos, todėl darbuotojas faktiškai nebūtų galėjęs vykdyti tokios veiklos, jei jis būtų dirbęs, o ne atostogavęs?¹⁵

Dėl prejudicinių klausimų

- ¹⁵ Savo klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės Teisingumo Teismo klausia, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje ir Europos susitarimo 3 straipsnyje nurodyta informacija (ir jei taip, kokia), susijusi su darbo užmokesčiu, kurį per savo kasmetines atostogas turi teisę gauti oro linijų pilotas.
- ¹⁶ Pirmiausia pažymėtina, kad direktyvų 2000/79 ir 2003/88 tikslas tas pats – organizuoti darbo laiką, siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, ir kad Europos susitarimo 3 straipsnio formuluotė iš esmės tapati Direktyvos 2003/88 7 straipsnio tekstui. Tai reiškia, kad, kaip savo išvados 43 punkte nurodė generalinė advokatė, principai,

kuriuos Teisingumo Teismas nustatė ir išplėtojo savo praktikoje aiškindamas 7 straipsnį, taikytini ir Europos susitarimo 3 straipsniui. Tačiau Direktyvos 2003/88 7 straipsnis turi būti aiškinamas atsižvelgiant į jo formuluotę ir siekiamą tikslą.

- 17 Direktyvos 2003/88 7 straipsnio tekste nėra jokios aiškios nuorodos į darbo užmokestį, kurį per savo kasmetines atostogas turi teisę gauti darbuotojas. Vis dėlto teismo praktikoje nurodyta, kad iš pačios šio straipsnio 1 dalies, kuriai pagal tą direktyvą netaikoma jokia leidžianti nukrypti nuostata, formuluotės matyti, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į bent keturių savaitių mokamas kasmetines atostogas, ir kad šią teisę į mokamas kasmetines atostogas reikia laikyti ypatingos svarbos Bendrijos socialinės teisės principu (žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, Rink. p. I-179, 22 ir 54 punktus ir juose nurodytą teismo praktiką).
- 18 Be to, teisė į tokį kasmetinių mokamų atostogų laikotarpį aiškiai įtvirtinta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kuri, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalimi, turi tokią pačią teisinę galią kaip ir Sutartys, 31 straipsnio 2 dalyje.
- 19 Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas jau turėjo progos pažymėti, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje esanti frazė „mokamos kasmetinės atostogos“ reiškia, jog kasmetinių atostogų laikotarpiu, kaip suprantama pagal šią direktyvą, išsaugomas darbo užmokestis, kitaip tariant, už šį poilsio laiką darbuotojas turi gauti įprastą darbo užmokestį (žr. 2006 m. kovo 16 d. Sprendimo *Robinson-Steele ir kt.*, C-131/04 ir C-257/04, Rink. p. I-2531, 50 punktą ir minėto Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* 58 punktą).
- 20 Reikalavimu mokėti už tokias atostogas siekiama, kad atostogų metu darbuotojo padėtis, susijusi su atlyginimu, būtų panaši kaip ir dirbant (žr. minėtų sprendimų *Robinson-Steele ir kt.* 58 punktą ir *Schultz-Hoff ir kt.* 60 punktą).

- 21 Kaip savo išvados 90 punkte pažymėjo generalinė advokatė, iš to, kas nurodyta, matyti, jog darbo užmokestis už kasmetines atostogas iš principo turi būti apskaičiuojamas taip, kad atitiktų įprastą darbuotojo gaunamą darbo užmokestį. Tai taip pat reiškia, kad piniginis atlygis bet kuriuo atveju neatitinka Sąjungos teisės aktuose įtvirtintų reikalavimų tada, kai nustatant atitinkamą jo dydį tik galima išvengti pagrįstos rizikos, kad darbuotojas nepasinaudos savo atostogomis.
- 22 Tačiau kai darbuotojo gaunamą darbo užmokestį sudaro keletas komponentų, norint nustatyti tokį įprastą darbo užmokestį, taigi ir sumą, kurią toks darbuotojas turi teisę gauti per kasmetines atostogas, reikia atlikti specialią analizę. Tai pasakytina apie oro linijų pilotų, kaip oro transporto bendrovės skrydžio įgulos narių, darbo užmokestį, kurį sudaro fiksuota metinė suma ir kintamo dydžio priedai, kurių dydis priklauso nuo skrydžio valandų ir nuo laiko, praleisto ne bazėje.
- 23 Šiuo atžvilgiu reikia konstatuoti, kad jei darbuotojo įprasto darbo užmokesčio struktūra savaime patenka į valstybių narių teisės nuostatų ir praktikos reguliavimo sritį, ji negali turėti įtakos darbuotojo teisei, kaip priminta šio sprendimo 19 punkte, poilsio ir relaksacijos laikotarpiu naudotis tokiomis pačiomis ekonominėmis sąlygomis kaip ir tos, kurios susijusios su jo darbo atlikimu.
- 24 Todėl bet koks nepalankus veiksnys, neatskiriama susijęs su darbo sutartyje numatytų darbuotojo užduočių vykdymu ir kompensuojamas pinigine išmoka, į kurią atsižvelgiama apskaičiuojant visą darbuotojo darbo užmokestį, kaip antai oro linijų pilotų atveju skrydžio laikas, turi būti būtinais įtrauktas į sumą, kurią darbuotojas turi teisę gauti per savo kasmetines atostogas.
- 25 Tačiau apskaičiuojant per kasmetines atostogas mokėtiną sumą į tuos darbuotojo viso darbo užmokesčio komponentus, kurie išimtinai skirti padengti atsitiktinėms ar

papildomoms išlaidoms, patiriamoms darbuotojui vykdant darbo sutartyje numatytas užduotis, kaip antai išlaidoms, susijusioms su laiku, kurį pilotai priversti praleisti ne bazėje, atsižvelgti nereikia.

- 26 Šiuo atžvilgiu būtent nacionalinis teismas turi įvertinti darbuotojo viso darbo užmokesčio įvairių komponentų neatsiejamą ryšį su jo darbo sutartyje numatytų užduočių vykdymu. Toks vertinimas turi būti atliekamas remiantis ataskaitinio laikotarpio, kuris laikomas reprezentatyviu, vidurkiu ir atsižvelgiant į nurodytoje teismo praktikoje išplėtotą principą, pagal kurį Direktyvoje 2003/88 teisė į kasmetines atostogas ir šiuo pagrindu gautas darbo užmokestis pripažįstami sudedamosiomis vienos teisės dalimis (žr. minėtų Sprendimo *Robinson-Steele ir kt.* 58 punktą ir Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* 60 punktą).
- 27 Tai nurodžius reikia priminti ir tai, jog Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad darbuotoja, oro transporto bendrovėje ėjusi vyresniosios keleivių salono įgulos narės pareigas ir dėl nėštumo laikinai paskirta dirbti antžeminį darbą, laikino paskyrimo laikotarpiu turėjo teisę ne tik į tai, kad būtų išsaugotas jos bazinis darbo užmokestis, bet ir į su jos profesiniu statusu susijusius darbo užmokesčio komponentus arba priedus. Taigi turėjo būti išsaugoti priedai už vadovaujamas pareigas, darbo stažą ir profesinę kvalifikaciją (šiuo klausimu žr. 2010 m. liepos 1 d. Sprendimo *Parviainen*, C-471/08, Rink. p. I-6533, 73 punktą). Ši teismo praktika taip pat taikytina nėščiai darbuotojai, kuri atleista nuo darbo (2010 m. liepos 1 d. Sprendimo *Gassmayr*, C-194/08, Rink. p. I-6281, 65 punktą).
- 28 Tai reiškia, kad, be viso darbo užmokesčio komponentų, nurodytų šio sprendimo 24 punkte, per tokio darbuotojo kasmetines mokamas atostogas turi būti išlaikyti visi komponentai, susiję su oro linijų piloto teisiniu ir profesiniu statusu.

- 29 Galiausiai belieka pažymėti, kad tiek Direktyvoje 2003/88, tiek Europos susitarime numatyta tik minimali darbuotojų apsauga, kiek tai susiję su jų teise gauti pajamas per kasmetines atostogas.
- 30 Todėl jokia Sąjungos teisės nuostata netrukdo valstybėms narėms arba prireikus socialiniams partneriams nustatyti didesnę apsaugą nei Sąjungos teisės aktuose garantuojama minimali darbuotojo apsauga ir numatyti, kad išlaikomi visi viso darbo užmokesčio, kurį jis turi teisę gauti savo darbo laikotarpiu, komponentai (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Parviainen* 63 punktą).
- 31 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pateiktus klausimus reikia atsakyti taip, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnis ir Europos susitarimo 3 straipsnis turi būti aiškinami taip, jog oro linijų pilotas per savo kasmetines atostogas turi teisę ne tik į tai, kad būtų išsaugotas jo bazinis darbo užmokestis, bet ir, pirma, į visus komponentus, neatskiriamus nuo darbo sutartyje numatytų užduočių vykdymo ir kompensuojamus pinigine išmoka, į kurią atsižvelgiama apskaičiuojant visą jo darbo užmokestį, ir, antra, į visus komponentus, susijusius su oro linijų piloto teisiniu bei profesiniu statusu. Nacionalinis teismas turi įvertinti, ar įvairūs viso tokio darbuotojo darbo užmokesčio komponentai atitinka šiuos kriterijus.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 32 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:

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnį ir Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo, išdėstyto 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/79/EB dėl šio susitarimo įgyvendinimo priede, 3 straipsnį reikia aiškinti taip, kad oro linijų pilotas per savo kasmetines atostogas turi teisę ne tik į tai, kad būtų išsaugotas jo bazinis darbo užmokestis, bet ir, pirma, į visus komponentus, neatskiriamus nuo darbo sutartyje numatytų užduočių vykdymo ir kompensuojamus pinigine išmoka, į kurią atsižvelgiama apskaičiuojant visą jo darbo užmokestį, ir, antra, į visus komponentus, susijusius su oro linijų piloto teisiniu bei profesiniu statusu.

Nacionalinis teismas turi įvertinti, ar įvairūs viso tokio darbuotojo darbo užmokesčio komponentai atitinka šiuos kriterijus.

Parašai.